

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1” ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 4) เพื่อประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.1 องค์ประกอบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

จากการศึกษาองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) กระบวนการบริหารจัดการ 6) ความคาดหวัง ต่อความสำเร็จของผู้เรียน

1.2 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ได้จากการสำรวจข้อมูล จำนวน 10 ด้าน จากบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ห้วงศรัทธาให้ทราบถึงปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียน

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ พบว่า

1. ด้านบุคลากร บุคลากรเป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรได้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพน้อย

2. ด้านนักเรียน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และพร้อมพฤติกรรมด้านคุณธรรม เช่น ด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ จิตสาธารณะ ทักษะกระบวนการคิด เป็นต้น ที่ควรได้รับการปลูกฝัง

3. ด้านงบประมาณ มีงบประมาณจำกัด ไม่เพียงพอในการพัฒนาสถานศึกษาและมีการวางแผนการใช้งบประมาณไม่สอดคล้องกับภารกิจในการพัฒนาองค์กร และมีแผนปฏิบัติการที่มีความสอดคล้องกับบริบทและการพัฒนาสถานศึกษาน้อย

4. ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์ มีวัสดุและครุภัณฑ์ที่มีสภาพเก่าและชำรุด

5. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีสภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ และห้องเรียนมีสภาพเก่า ชำรุด และทรุดโทรม ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมดูทรุดโทรม ไม่สวยงามสะอาดตา

6. ด้านระบบการบริหารจัดการ สถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ที่ทันต่อเหตุการณ์และทันสมัยน้อย อีกทั้งมีโครงสร้างและการบริหารจัดการงานบริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาน้อย มีการประเมินและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานขององค์กรไม่เป็นระบบและคุณภาพน้อย

7. ด้านภาคีเครือข่ายผู้ปกครอง/ชุมชน ชุมชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษามานาน และผู้ปกครองบางกลุ่มมีความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาน้อยและมีปราชญ์ชาวบ้านร่วมพัฒนาการศึกษาน้อย

8. ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของตนเองน้อยและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาน้อย

9. ด้านหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานภายนอกรู้จักและเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาน้อย

10. ด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษามีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดที่มีคุณภาพน้อย

จะเห็นได้ว่าการสำรวจข้อมูลด้านสภาพปัญหาทั้ง 10 ประเด็น ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สภาพปัญหาโดยทั่วไปล้วนส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยมากขึ้นไป

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ที่เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา ผลจากการศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยการสอบถามผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนักเรียน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านภาคีเครือข่าย ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกรายการ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45 - 4.99 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563 ได้รับกลับคืนมา จำนวน 83 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตั้งข้อมูลสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้ง 10 ด้าน พอสรุปภาพรวมของสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ได้ทั้งสิ้น 8 ประเด็น ซึ่งทุกประเด็นปัญหาจะมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศ และเพื่อการบริหารจัดการประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบจึงมีการจัดหมวดหมู่และเรียงลำดับประเด็นปัญหาใหม่ เพื่อสะดวกในการลำดับขั้นตอนในการวางแผน แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามกระบวนการ KONGTHAS model พอสรุปประเด็นปัญหาทั้ง 8 ประเด็น ดังนี้

1. บุคลากรมีองค์ความรู้จำกัดเพื่อการพัฒนาองค์กร (Knowledge)
2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพน้อย (Operation Plan)
3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษาน้อย (Network)
4. สถานศึกษามีการจำแนกจัดพัฒนาองค์กรไม่สอดคล้องกับบริบท (Grouping)

5. สถานศึกษาขาดการมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)
6. สถานศึกษาขาดการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human)
7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงานน้อย (Assurance)
8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กรน้อย (Self Assessment)

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสำรวจข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสำรวจมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ สรุปผลการดำเนินการได้ ดังนี้

2.1 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปได้ว่า รูปแบบที่นำไปพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนี้ มีชื่อเรียกว่า “KONGTHAS model” ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย “KONGTHAS model

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีชื่อเรียกว่า “KONGTHAS model” มี 8 องค์ประกอบ ที่เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย

- 1) K : Knowledge = องค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร
- 2) O : Operation plan = แผนปฏิบัติการคุณภาพ
- 3) N : Network = เครือข่ายความร่วมมือ
- 4) G : Grouping = การจำแนกจุดพัฒนาองค์กร

- 5) T : Target = เป้าหมายการพัฒนาองค์กร
 6) H : Human = ศักยภาพบุคลากร
 7) A : Assurance = การตรวจสอบคุณภาพ
 8) S : Self Assessment = การประเมินองค์กร

2.2 สรุปผลการตรวจสอบเบื้องต้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์กรประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ด้วย KONGTHAS model ทั้ง 8 องค์กรประกอบ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ด้านความสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผลการทดลองใช้รูปแบบ KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การนำเสนอภาพรวมของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของการพัฒนาโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ได้มาก โดยพิจารณาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรตามกระบวนการ KONGTHAS model ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (P) ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (D) ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (C) และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (A) ด้านที่ 2 ลักษณะที่เป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนดี 2) ทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร ครู เป็นบุคลากรมืออาชีพ 3) กระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 4) ผู้เรียนมีคุณภาพพร้อมทั้งด้านความรู้และคุณธรรม ด้านที่ 3 ขั้นตอนการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 1) การศึกษาและการเตรียมการ 2) การวางแผนปฏิบัติการใช้รูปแบบ 3) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลการดำเนินงาน และ 5) การสรุปผลการใช้รูปแบบ ด้านที่ 4 ขอบข่ายภาระงาน 4 ด้าน 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานงบประมาณ และ 4) การบริหารงานทั่วไป

โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินองค์กรประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์กรประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้ง 8 องค์กรประกอบ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้

ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งถือได้ว่ารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

โดยข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ KONGTHAS model จากวงรอบที่ 1 มีดังนี้
1) ควรปรับปรุงด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง 2) ควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ชัดเจน 3) ควรพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นรูปธรรม

ผลลัพธ์จากการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในวงรอบที่ 2 จากแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ได้จากการถอดบทเรียนรวมถึงการติดตามผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่า โรงเรียนธรรมยานประยุต ได้มีการจัดรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ประกอบด้วย

1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) ผลการศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ 2) หลักการพัฒนาในรูปแบบ 3) แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา 4) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ 5) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพองค์กร 6) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน 7) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย 8) กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

2) ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน (P) ได้แก่ การกำหนดองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (K: Knowledge) การปรับแผนปฏิบัติการสู่องค์กรคุณภาพ (O: Operation plan) การวางแผนพัฒนาองค์กรร่วมกับภาคีเครือข่าย (N: Network) ขั้นตอนการปฏิบัติ (D) ได้แก่ การพัฒนาตามจุดจำแนกการพัฒนาองค์กร (G: Grouping) การดำเนินงานสู่เป้าหมายองค์กร (T: Target) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (H: Human) ขั้นตอนการตรวจสอบ (C) ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพผลการปฏิบัติงาน (A: Assurance) และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (A) ได้แก่ การประเมินเพื่อปรับปรุงองค์กร (S: Self Assessment)

3) ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 1) ผลจากการใช้รูปแบบ คือ 1.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียน 1.2) ผลการประเมิน/รางวัลด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนและสถานศึกษา 1.3) การประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และรางวัลเชิดชูเกียรติที่ได้รับ 1.4) อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 2) ผลการประเมินความพึงพอใจการรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

ซึ่งจากการทดลองใช้รูปแบบพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ครอบคลุม ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น 2) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไปและโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ 4) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น

นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563 (มีค่าเฉลี่ย 83.44) กับปีการศึกษา 2564 (มีค่าเฉลี่ย 88.21) โดยภาพรวมมีระดับผลการเรียนเพิ่มขึ้น 19.09 คิดเป็นร้อยละ 10.32 และนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ในปีการศึกษา 2563 มีผลการทดสอบสูงกว่าระดับชาติ ด้านความสามารถด้านภาษา มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 45.18 ด้านความสามารถด้านคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 56.54 และคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 50.86 และในปีการศึกษา 2564 มีผลการทดสอบสูงกว่าระดับชาติด้านความสามารถด้านภาษา มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 47.00 ด้านความสามารถด้านคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 41.83 และคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 44.41 และนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2563 สูงกว่าระดับชาติ ในรายวิชาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 56.25 วิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 44.17 วิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 40.93 และในปีการศึกษา 2564 มีผลการทดสอบสูงกว่าระดับชาติ ในรายวิชาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 54.25 วิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 42.71 และวิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 37.50

2) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไป และโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม

นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม โดยในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 นักเรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน อยู่ในระดับดี-ดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีรางวัลระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 15 รายการ และรางวัลระดับภาค/ระดับชาติ จำนวน 12 รายการ

3) โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 โรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประสบความสำเร็จในการสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม นักเรียนมีคุณภาพ บุคลากรเป็นคณาคุณภาพ สถานศึกษามีคุณภาพ โดยโรงเรียนธรรมยานประยุต มีการพัฒนาคุณภาพให้พร้อมสร้างศักยภาพด้านการจัดการศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนผ่านการประเมินในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ โดยมีรางวัลระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 35 รายการ และรางวัลระดับภาค/ระดับชาติ จำนวน 7 รายการ

4) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จากสภาพปัญหาด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีสภาพเก่า ชำรุด และทรุดโทรม มีสภาพไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครู จากการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนตามกระบวนการ KONGTHAS model ทำให้มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ มีองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมบริจาค/พัฒนาโรงเรียน โดยโรงเรียนธรรมยานประยุต ได้ดำเนินการสร้างและปรับปรุงอาคารเรียน รั้วโรงเรียน อาคารโรงอาหาร อาคารสำนักงาน ห้องประชุม ห้องสำนักงานธนาคารโรงเรียน/ธนาคารความดี ห้องสมุด ห้องพระพุทธรูป สนามเด็กเล่น เครื่องกรองน้ำ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และอื่น ๆ ทำให้โรงเรียนมีสภาพอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมพร้อมเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ ผลจากการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องด้วยมีรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นสูงในการนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ที่มีความสอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาของโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรตามกระบวนการ KONGTHAS model อย่างเป็นระบบ และได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และบุคคล ร่วมพัฒนาโรงเรียน เป็นผลทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จึงก่อเกิดผลประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

- 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น
- 2) นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไป

ผลที่เกิดขึ้นกับข้าราชการครู

- 1) ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม
- 2) ข้าราชการครูมีองค์ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ข้าราชการครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรม ได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลความภาคภูมิใจทั้งในระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค/ระดับชาติ

ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ที่มีกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีขีดความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ที่เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลความภาคภูมิใจทั้งในระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค/ระดับชาติ อย่างต่อเนื่อง
- 4) ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา ได้รับการยอมรับและได้เป็นวิทยากร/คณะกรรมการดำเนินงานจากหลายหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานทางการศึกษา อาทิ สพพ.สระแก้ว เขต 1 สพพ.สระแก้ว เขต 2 สพพ.กทม องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว และ สพฐ. โดยได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตัดสินละครภาษาอังกฤษ ในงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ เป็นต้น

ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

- 1) สถานศึกษามีรูปแบบที่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา
- 2) สถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา
- 3) สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ได้รับการยอมรับในผลงานและมีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน
- 4) สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจากองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างต่อเนื่อง

ผลที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครองนักเรียน/คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน ธรรมยานประยุต

- 1) ผู้ปกครองนักเรียน/คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรัก ห่วงแทนและ
รู้สึกที่โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 2) ผู้ปกครองนักเรียน/คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งใน
ความสำเร็จที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน
- 3) ผู้ปกครองนักเรียน/คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พึงพอใจต่อการพัฒนา
สถานศึกษา

4. เพื่อประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

หลังจากการนำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนธรรมยานประยุต ตามกระบวนการ KONGTHAS model ที่เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม จากความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่เป็นการเก็บข้อมูลการสอบถามกับผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 70 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน รวม 83 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ได้รับกลับคืนมา จำนวน 83 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่พบว่า ระดับความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.66 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นที่ค้นพบจากพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

จากการศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มีข้อมูลสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนักเรียน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านภาคีเครือข่าย ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาที่สรุปเป็นภาพรวมของประเด็นสภาพปัญหา ได้ทั้งสิ้น 8 ประเด็น ซึ่งสภาพปัญหาทั้งหมดล้วนมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาโดยตลอด และทุกประเด็นปัญหาจะมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน และเพื่อการบริหารจัดการประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ จะมีการจัดหมวดหมู่และเรียงลำดับประเด็นปัญหาเพื่อสะดวกในการลำดับขั้นตอนในการวางแผน แก้ไข และพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามกระบวนการ KONGTHAS model โดยอภิปรายผลสภาพปัญหาได้ ดังนี้

ปัญหาที่ 1 บุคลากรมีองค์ความรู้จำกัด (Knowledge)

ด้วยทางโรงเรียนธรรมยานประยุต มีข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานพิเศษ ที่เพิ่งบรรจุใหม่มีประสบการณ์น้อยในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีโรงเรียนประสบปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนอยู่ในระดับน่าเป็นห่วง และการบริหารงานอื่น ๆ มีคุณภาพน้อยไม่เป็นระบบ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาบุคลากรมีองค์ความรู้จำกัด (Knowledge) ทางโรงเรียนได้กำหนดองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร ได้จัดประชุมร่วมกำหนดองค์ความรู้ และวางแผนการพัฒนาคณาจารย์ โดยได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ สนับสนุนการเข้าร่วมการประชุม/อบรมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันทางวิชาการและอื่น ๆ ทางโรงเรียนมีการศึกษานโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ประกอบการกำหนดองค์ความรู้ในการพัฒนาคณาจารย์ โดยกำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรม ลงในแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์สู่ครูมืออาชีพ

และเพื่อสนับสนุนการนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป และเพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพองค์กรและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม ทางโรงเรียนได้กำหนดองค์ความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรที่สอดคล้องกับประเด็น ดังนี้ 1) การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนสุจริต 3) การขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ฯลฯ ที่เป็นองค์ความรู้ที่เติมเต็มทักษะให้แก่บุคลากรให้มีขีดความสามารถในประเด็นดังกล่าว ที่จะสามารถช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนและการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมได้โดยเร็ว ผลจากการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้พร้อมในการสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาและดำเนินงานพิเศษอื่น ๆ ภาวะความสำเร็จที่เกิดขึ้น คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไป และโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติทั้งระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับภาค/ระดับชาติ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาด้านบุคลากรมีองค์ความรู้จำกัด (Knowledge) คือ โรงเรียนมีการวิเคราะห์ห้องกรเซิงสิกร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีการกำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ลงในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน ที่เป็นการแก้ปัญหาที่เป็นระบบอย่างมั่นคงและอย่างยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัตน์ มังคะโชติ (2550, น. 126) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประชาสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่พบว่า นักเรียนมีปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์การเรียนต่ำ ขาดทักษะในการเขียน และการสรุปความ ขาดระเบียบวินัย ไม่กล้าแสดงออก ความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ อยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤกร บันพุ่มโพธิ์ (2561, น. 83) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบปัญหาขาดแคลนครูผู้สอน สืบเนื่องมาจากการย้ายกลับภูมิลำเนาของครู ทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องจึงมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ปัญหาครูไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคลากรครูเป็นตัวแทนที่สำคัญในการจัดการศึกษา และเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และสอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 ทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองและจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่หลากหลายมากขึ้น นักเรียนได้รับการพัฒนาเติมตามศักยภาพ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากองค์กร

ส่วนท้องถิ่นและชุมชน อันเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจส่งผลให้เกิดการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ส่วนอุปสรรคในการดำเนินงานตามภารกิจ คือ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายการจัดการศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร จัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาที่ยังไม่แล้วเสร็จ สอดคล้องงานวิจัยของ พรรณสุภา โพธิ์ย้อย และณัฐกริช เปาอินทร์ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายสภาววัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สภาววัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร เป็นงานวิจัยเชิงผสมระหว่างปริมาณและคุณภาพ โดยผล การศึกษา พบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาววัฒนธรรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาววัฒนธรรมไปปฏิบัติเรียงลำดับตามปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย คือ การติดต่อสื่อสาร เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อม โดยกล่าวถึงปัจจัยการนำนโยบายสภาววัฒนธรรมไปปฏิบัติ บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติต้องเป็นบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ ความรู้ในกฎระเบียบ ความเข้าใจในเรื่องของสภาววัฒนธรรม

ปัญหาที่ 2 สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพน้อย (Operation Plan)

ในประเด็นสภาพปัญหาด้านสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพน้อย (Operation Plan) เนื่องด้วยนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีนโยบายเพิ่มขึ้น หลายประเด็น ด้วยบริบทของโรงเรียนธรรมยานปรียุต ที่มีบุคลากรจำกัดและมีประสบการณ์น้อย จึงมี ขีดความสามารถจำกัดในการดำเนินงานให้ครอบคลุมนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดที่มีจำนวนมากให้มี ประสิทธิภาพได้ และในช่วงเวลาก่อนนั้นทางโรงเรียนขาดผู้บริหารสถานศึกษา มีเพียงครูตำแหน่งครู ผู้ช่วยปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์น้อยในการบริหารจัดการ สถานศึกษา จึงมีความรู้ความเข้าใจน้อยในการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงาน ต้นสังกัด ครอบคลุมบริบทสถานศึกษา อีกทั้งในแผนปฏิบัติการเดิมมีโครงการ/งาน/กิจกรรม จำนวน มากเกินไปไม่สอดคล้องกับจำนวนครูที่มีจำกัด ทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นจึงส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพได้

ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางโรงเรียนธรรมยานปรียุต จึงมีการปรับแผนปฏิบัติการสู่องค์กรคุณภาพ โดยเริ่มกระบวนการจากการวิเคราะห์องค์กรร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วน และศึกษาผลการวิเคราะห์องค์กรที่เป็นข้อมูลจุดอ่อน จุดแข็งที่เป็นบริบทเฉพาะของโรงเรียน และศึกษาข้อมูลประกอบเพิ่มเติมทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา นโยบาย สพฐ. นโยบาย สพพ. สระแก้ว เขต 1 และภูมิปัญญาท้องถิ่น/แหล่งเรียนรู้ภายใน ชุมชน จากนั้นก็ดำเนินการปรับแผนปฏิบัติการ โดยมีโครงการ จำนวน 10 โครงการ 60 กิจกรรม ที่ครอบคลุมภารกิจ ของสถานศึกษา นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน และชุมชน และมีการจัดสรร งบประมาณอย่างเหมาะสมและเพียงพอ กำหนดครูผู้รับผิดชอบตรงตามศักยภาพและความสนใจของ

บุคลากรลงในแผนปฏิบัติการ เพื่อให้แผนปฏิบัติการของโรงเรียนนั้นเป็นคัมภีร์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลจากการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติทั้งระดับภาค/ระดับประเทศ และระดับจังหวัด/เขตพื้นที่ การศึกษาหลายรางวัล และโรงเรียนมีสภาพอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่มีความร่วมมือกัน สวयงาม แข็งแรง และความปลอดภัยต่อผู้เรียนและบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาด้านสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพ น้อย (Operation Plan) คือ โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาโดยรวม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน และมีการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ มีการกำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2545) ที่ได้กล่าวถึง แผนปฏิบัติการราชการหรือแผนปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต/กิจกรรม และงาน/โครงการ โดยนโยบายที่ 4.1 นโยบายการศึกษา ได้ระบุเป้าประสงค์ให้หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนแม่ตึนวิทยา ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการเพื่อตอบสนองนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด โดยก่อนการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการ ผู้บริหารพร้อมด้วยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะร่วมประชุมวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการในปีการศึกษาถัดไป โดยมีกระบวนการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการ อีกทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของ ทวน เทียงเจริญ (2563, น. 210) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การใช้งบประมาณบางรายการไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ เนื่องจากมีกิจกรรม/งานนโยบาย ที่ต้องดำเนินการแทรกและสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพรรณ สุริโย (2552) ที่กล่าวว่าบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระบบสังคมนูนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตที่เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชานา อับดุลเลาะ (2564, น.152) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะงานสี่ ฝายของการบริหารล้วนต้องใช้

งบประมาณในการบริหารจัดการ อยู่ที่จะจัดสรรด้านไหนและอย่างไรให้เหมาะสมและให้เอื้อต่อผู้เรียนให้ได้มากที่สุด

ปัญหาที่ 3 สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายน้อย (Network)

จากสถานการณ์ปัญหาด้านสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายน้อย (Network) เนื่องด้วยทางโรงเรียนมีครูจำนวนจำกัด และมีครูผู้ช่วยปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ทุกคนล้วนต่างมีประสบการณ์น้อยในการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อาทิ เครือข่ายผู้ปกครอง/ชุมชนคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีบทบาทในการร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีพัฒนาการในหลายด้านช้าลง และส่งผลให้ผู้ปกครองบางส่วนรู้สึกท้อ หวัง และมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาน้อยลง ในการดำเนินการแก้ปัญหาหลังจากทางโรงเรียนทราบปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา จะมีการวางแผนการพัฒนา โดยมีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเชิงรุกและดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามประเด็นพัฒนา โดยทางโรงเรียนได้ประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และเครือข่ายอื่น ๆ ร่วมพัฒนาโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจงานของเครือข่ายความร่วมมือนั้น ๆ โดยภาคีเครือข่ายจะร่วมประชุมเพื่อวางแผน ดำเนินงาน/ส่งเสริมและสนับสนุน/จัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนตลอดปีการศึกษา และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาด้านสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายน้อย (Network) คือ ทางโรงเรียนดำเนินการวิเคราะห์ปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพการจัดการศึกษา จึงมีการวางแผน ดำเนินงาน โดยประสานงานกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานร่วมกัน โดยประสานความร่วมมือทั้งด้านการสนับสนุนวิทยากร งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้ในโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ภาคีเครือข่ายร่วมขับเคลื่อน จะกำหนดลงในแผนปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างชัดเจนที่สอดคล้องกับแนวคิดความร่วมมือด้านการบริหารจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชน ก็เป็นข้อเสนอหนึ่งที่หลายฝ่ายกล่าวว่า สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ พันสุวรรณ (2562, น.71) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีความหลากหลายของข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานา อับดุลเลาะ (2564, น.155) เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านความร่วมมือของชุมชน เป็นองค์ประกอบ

หนึ่งที่มีความสำคัญ เป็นส่วนที่จะสนับสนุนในการบริหารจัดการหลาย ๆ ด้าน เช่นกัน ทั้งการส่งเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน โดยภูมิปัญญาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในจัดสภาพแวดล้อมและการระดมการจัดหางบประมาณ และการมีส่วนร่วมในการนิเทศเยี่ยมเยียน การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนร่วมกับโรงเรียน ยิ่งไปกว่านั้นผลการการศึกษาของธนาคารโลก พบว่า ความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชนสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา นำไปสู่การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มการเข้าถึงการศึกษา และคุณภาพการศึกษาได้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวทางการแก้ปัญหาการศึกษาของนานาชาติประเทศ ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์ (2557) กล่าวไว้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในจุดประสงค์การทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะแผ่ขยายออกไปจากการให้ความร่วมมือทางการศึกษาไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสมควร จัดกลุ่มบุคคลหรือองค์กรหน่วยงานที่สมัครใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ

ปัญหาที่ 4 สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรไม่สอดคล้องกับบริบท (Grouping)

ด้วยนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีนโยบายเพิ่มขึ้นหลาย ประเด็น หลายโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ทางโรงเรียนจำเป็นต้องขับเคลื่อนในสถานศึกษา แต่ในช่วง ระยะเวลาที่ผ่านมาทางโรงเรียนมีการดำเนินงานตามสภาพ ที่ไม่คำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาขาดการจำแนกจุดพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับบริบท (Grouping) จึงส่งผลให้สถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมา เพื่อสร้างคุณภาพการพัฒนางานองค์กรทางโรงเรียนได้ดำเนินการ วิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) ซึ่งในการดำเนินการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) นั้น ทำให้ ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาที่เป็นข้อมูลในการ จำแนกจุดพัฒนาโรงเรียนได้ตรงประเด็น รู้ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาที่มีโอกาสส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ แล้วนำมากำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ต้องการขับเคลื่อนครอบคลุมภารกิจสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด บริบท สถานศึกษาความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน และชุมชน จากนั้นมีการออกแบบโครงการ/งาน/กิจกรรม แล้ว ดำเนินการพัฒนาตามจุดจำแนกการพัฒนาองค์กร ที่มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และสรุปผล การพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ผลจากการดำเนินการแก้ปัญหาสถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรไม่สอดคล้อง กับบริบท (Grouping) ส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาโรงเรียนได้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โรงเรียนมีผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบ และได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ทั้งระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค/ระดับชาติ มาอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาด้านสถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กร ไม่สอดคล้องกับบริบท (Grouping) คือ ทางโรงเรียนมีการดำเนินการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) อย่างเป็นระบบ ทำให้ทราบถึงจุดพัฒนาของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและมีการวางแผนการพัฒนาตามจุดจำแนกการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับบทความของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2563) กล่าวไว้ว่า การกำหนดหมวดหมู่ข้อมูลของชุดข้อมูล เป็นส่วนที่นำไปใช้ประโยชน์ในการสืบค้นแบบหลายมิติ (Multi-dimensional Search) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้บริการค้นหารายการข้อมูล โดยผู้ใช้บริการสามารถสืบค้นได้ตามหัวข้อเรื่อง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพและการสาธารณสุข การเงินและการธนาคาร ทรัพยากรธรรมชาติ การศึกษา การท่องเที่ยว กระบวนการยุติธรรม คมนาคม และบริการสังคม เป็นต้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศปัติย์ ชัยช่วย (2563) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดหมวดหมู่เอกสารนั้น จำเป็นต้องอาศัยแบบแผนการจัดหมวดหมู่ (Classification scheme) ซึ่งหมายถึง ชุดของคำและข้อตกลงที่นำไปใช้ เพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับการตั้งชื่อและจัดหมวดหมู่เอกสาร ทำให้สามารถอธิบาย จัด ควบคุม สารสนเทศ ทำให้เกิดลำดับระเบียบหรืออนุกรม อำนวยความสะดวกและส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การในการแบ่งปันสารสนเทศและความรู้ โดยแต่ละหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดเก็บเอกสารต้องพัฒนาแบบแผนนี้ขึ้นเอง เพราะเอกสารของแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกันไปตามหน้าที่ และกิจกรรมของแต่ละองค์การ แบบแผนการจัดหมวดหมู่จึงเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว สำหรับจัดเอกสาร ให้เป็นระบบระเบียบนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ommani (2011) ที่กล่าวว่า SWOT Analysis เป็นกรอบช่วยให้ผู้วางแผนระบุกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมาย, เป็นเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ ความเสี่ยงขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังใช้เป็นเครื่องมือประเมินจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคที่ข้องเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์กรและธุรกิจต่าง ๆ สามารถช่วยให้ผู้บริหารรับทราบ ข้อมูลเชิงลึกในอดีตและข้อมูลที่เป็นไปได้ในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Opran, C., Paraipan, L., & Stan, S. (2012) ได้กล่าวว่า SWOT Analysis เป็นเครื่องมือที่มักใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน คือ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโครงสร้าง ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรบุคคลขององค์กร และพิจารณาจุดเด่นที่สำคัญขององค์กร คือ การรวมเอาความสามารถหลัก ที่เป็นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงถือเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในสภาพแวดล้อมภายนอก คือ โอกาส อุปสรรค โดยทั่วไปแล้วจะไม่อยู่ในการควบคุมของผู้บริหารองค์กร เช่น ความหลากหลาย

ในความเสียหายทางสิ่งแวดล้อม สังคม การเมือง และอุตสาหกรรม ซึ่งการระบุความเสี่ยงต้องใช้เวลาพอสมควรในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่ 5 สถานศึกษาขาดการมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)

จากสภาพปัญหาด้านสถานศึกษาขาดการมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) ที่สืบเนื่องมาจากนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มมากขึ้นหลายประเด็น อีกทั้งบุคลากรมีจำนวนจำกัด ภาระงานมีมากเกินไปจนเกินจำนวนบุคลากร ทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานตามสภาพขาดประสิทธิภาพและคุณภาพ บุคลากรจึงมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับภารกิจของสถานศึกษาทางโรงเรียนจึงขาดการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน ส่งผลให้โรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา โดยทางโรงเรียนธรรมยานปรียุต มีการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยการสร้างความเข้าใจและสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา จากนั้นร่วมศึกษานโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ศึกษาแผนปฏิบัติการ/แผนกลยุทธ์ จัดการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน โดยมีการวางแผนการดำเนินงาน กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ อีกทั้งมีการแก้ปัญหาในประเด็นอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาไปพร้อม ๆ กัน อาทิ การพัฒนาองค์ความรู้บุคลากร การปรับแผนปฏิบัติการและอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยต่อการสร้างความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาด้านสถานศึกษาขาดการมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) คือ บุคลากรมีความรู้พร้อม แผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพ เครือข่ายร่วมพัฒนา การระบุจุดพัฒนาองค์กรชัดเจน มีการประเมินศักยภาพบุคลากร และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตรงความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brecht (1996, p.13) กล่าวว่า เป้าหมาย มีความหมายว่า เต็มไปด้วยเป้าประสงค์ เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คุณได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คุณอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผน เป็นขั้น เป็นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hilger & Hans (1994) ให้นิยามเป้าหมายไว้ว่า แผนการปฏิบัติ เป็นถ้อยแถลงหรือข้อความที่แสดงถึงความปรารถนาที่เติมเต็มความจำเป็นที่สำคัญ โดยการทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จที่เรียกว่างานตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณสุภา โพธิ์ย้อย และณัฐกริช เปาอินทร์ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร เป็นงานวิจัยเชิงผสมระหว่างปริมาณและคุณภาพ โดยผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ เรียงลำดับตามปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย คือ การติดต่อสื่อสาร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อม อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลลา มารยาท (2560) ที่กล่าวถึงการประเมินผล

การดำเนินงานขององค์กรยังเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่า การดำเนินงานขององค์กรได้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งยังช่วยในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่อไปในอนาคตขององค์กรด้วย ตามทฤษฎีหรือแนวคิดในการจัดการโดยทั่ว ๆ ไปนั้น กระบวนการหรือวิธีการในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานขององค์กรกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ก่อนล่วงหน้า รวมทั้งจะต้องมีการให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Wood Cock (1989) ได้กล่าวถึง ลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีม ดังนี้ 1) ด้านสมดุลในบทบาท (Balanced roles) นั่นคือ ในทีมการทำงานจะมีการผสมผสานความรู้ ทักษะ และความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล โดยใช้ความแตกต่างในบทบาทของงานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่ต่างกันไป 2) ด้านเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) นั่นคือ ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้อง ยอมรับในเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ๆ

6. สถานศึกษาขาดการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human)

จากสภาพปัญหาด้านสถานศึกษาขาดการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) บุคลากรไม่ได้รับประเมินศักยภาพจึงส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม ด้วยบุคลากรได้รับมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่งานพิเศษไม่สอดคล้อง เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากร จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพต่ำ ทางโรงเรียนธรรมยานปรยุตได้มีการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยการประเมินศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจน โดยมีการประเมินศักยภาพบุคลากร 2 ด้าน คือ การประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการพัฒนาสถานศึกษาด้านงานบริหารสถานศึกษาและการประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อจะได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนประจำชั้นเรียนและการปฏิบัติงานพิเศษให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร และยังเป็นฐานข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมต่อการพัฒนาโรงเรียนต่อไป จากการที่โรงเรียนมีการประเมินศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจน จึงมีผลทำให้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับศักยภาพบุคลากรและบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยทันที ส่งผลทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรทั้งระบบ นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม บุคลากรมีความรู้ความสามารถ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ ชุมชนรักและหวงแหนโรงเรียน และโรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพพร้อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาด้านสถานศึกษาขาดการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) คือ โรงเรียนมีการประเมินศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจน โดยใช้ฐานข้อมูลผลการจัด

การศึกษาหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในปีการศึกษาที่ผ่านมา และประเมินผลจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันแล้วดำเนินการแก้ไขปัญหาที่พบโดยทันที อีกทั้งมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทันทีหลังจากมีผลการประเมินศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นต้องรับการพัฒนาโดยเร่งด่วน ส่งผลให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีศักยภาพพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา อัครฉัตรพงศ์ (2556) การจัดการองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและประสิทธิภาพในการดำเนินการองค์การต่าง ๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ ความชำนาญ และกำลังความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ 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 ซึ่งถ้าหากเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้นำสังคม หรือผู้นำประเทศชาติก็จะสามารถนำพาองค์กรและสังคมนั้นให้มีความเจริญรุ่งเรือง อยู่ดีมีสุข มีความเป็นเลิศ อยู่รอด และยั่งยืนตราบนานเท่านานได้นั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ยุภาวรรณ โมรัฐเสถียร (2555) ในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เราไม่สามารถมีองค์กรที่มีคุณภาพได้หากคนในองค์กรเป็นคนไม่มีคุณภาพเป็นคนล่องลอยไม่มีเป้าหมายในชีวิต เราจะสร้างพนักงานให้เป็นพนักงานที่สามารถเติบโตพร้อมองค์กร สร้างพนักงานเพื่อให้พนักงานสร้างองค์กรได้ โดยการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ทำให้เขามีเป้าหมายที่แน่นอน ช่วยให้เขาพัฒนาแผนงานเพื่อสำเร็จตามเป้าหมายทำให้เป้าหมาย เป็นสิ่งที่ตื่นเต้นสำหรับเขา เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุริยา มนตรีภักดิ์ (2555) ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผล การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัญหาที่ 7 สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงานน้อย (Assurance)

จากสภาพปัญหาด้านสถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงานน้อย (Assurance ด้วยภารกิจของสถานศึกษาที่มีจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มีจำกัดแต่ต้องดำเนินงานสนอง

นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนมีการดำเนินงานตามสภาพส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับต่ำ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทางโรงเรียนได้มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน คือ ประชุมหัวหน้าฝ่ายบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 งาน วางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน บุคลากรประเมินผลการดำเนินงานในระหว่างการทำงานและสิ้นสุดการดำเนินโครงการ/งาน/ กิจกรรม และวางแผนการพัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพงาน ในขณะที่ทราบอุปสรรคในขณะการทำงาน และวางแผนพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเมื่อสิ้นสุดการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรม โดยมี ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหสถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงานน้อย (Assurance) คือ โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ติดตามที่เป็นระบบ มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพงานร่วมกับบุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลธิดา กุลประทีปปัญญา (2556) การรับรองคุณภาพเป็นรูปแบบการประเมินวิธีหนึ่ง ที่เน้นการประเมินคุณค่า (value) และความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ (accountability-oriented evaluation) โดยมีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาว่าสถาบัน องค์กรหรือกลุ่มบุคคลได้ปฏิบัติงาน หรือให้บริการตามเงื่อนไขภารกิจที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ผลการประเมินจะถูกนำไปสะท้อนกลับให้สถาบัน องค์กร และกลุ่มบุคคลได้ปรับปรุงการปฏิบัติให้ ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และเมื่อสิ้นสุดการประเมินในแต่ละครั้งจะมีการให้เอกสารรับรองว่า สถาบัน องค์กร หรือ กลุ่มบุคคลเหล่านั้นผ่านหรือไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ในปัจจุบันมีการ นำการรับรองคุณภาพมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งในการรับรองระบบการศึกษาทั่วไป การศึกษาพยาบาล และในวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลผลิตของสถาบัน องค์กร มีความพร้อมที่จะให้ การบริการต่อสาธารณะ เป้าหมายของวิธีการประเมินนี้เพื่อพิจารณาว่าสถาบัน โปรแกรมของสถาบัน องค์กรหรือบุคคล ได้มีการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ ควรจะได้รับการรับรองว่า ถูกต้องตามมาตรฐานหรือพร้อมที่จะส่งมอบการบริการต่อสาธารณะหรือไม่ และหากไม่เป็นไปตาม ที่กำหนดก็จะให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป และอีกประการหนึ่งก็เพื่อพิจารณา ว่าสถาบัน องค์กร หรือกลุ่มบุคคลมีการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) กล่าวว่า การทำงานภายในองค์กรต่าง ๆ มีระบบการทำงานที่ใหญ่ต้องใช้คน หลายคนเพื่อทำงาน การควบคุมการทำงานจึงต้องให้เป็นระบบให้มากที่สุดและมีความปลอดภัย มากที่สุดเพื่อไม่ให้ระบบมีความเสี่ยงและเกิดความเสียหาย และที่สำคัญในการจะให้องค์กรดำเนินต่อไป ได้นั้นต้องทำให้งานมีคุณภาพและเพิ่มความมั่นใจให้กับลูกค้าได้ Assurance จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทุกองค์กรควรมีในการทำงานต้องอยู่ในการควบคุมที่เป็นระบบและเป็นไปตามนโยบายที่ถูกต้อง ป้องกันการเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรที่ก่อให้เกิดความเสียหายที่อาจจะมากหรือน้อย และสอดคล้อง กับแนวคิดของ Corral & Brewerton (1999) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพการบริการไว้ว่า หมายถึง

ลักษณะหรือคุณสมบัติโดยรวมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อกำหนด หรือความคาดหวัง หรือความต้องการของผู้ใช้บริการ อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกพึงพอใจทุกครั้งที่มาใช้บริการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Massie & Douglas (1981) กล่าวว่า การตรวจสอบ ประเมินผล ประเมินผลการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายของการประเมินผลงานที่ตั้นนั้นต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้ถูกประเมินปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ ระบบที่ดีต้องสามารถประเมินผลได้วันต่อวันว่าผลการปฏิบัติงานดีหรือไม่ดีและต้องมีการบันทึกผลไว้ ผู้ที่ได้รับการประเมินต้องได้รับทราบผลการประเมินทันทีเมื่อประเมินผลเสร็จ ผู้ที่ได้รับการประเมินต้องทราบถึงหัวข้อการประเมินว่าถูกประเมินด้วยเรื่องอะไร ต้องประเมินที่ผลการปฏิบัติงานไม่ใช่ตัวบุคคล เมื่อประเมินผลพนักงานใหม่ต้องไม่พิจารณาเป็นเกณฑ์เดียวกับพนักงานที่มีประสบการณ์ วิธีการประเมินต้องชัดเจน มาตรฐานการปฏิบัติงานควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปัญหาที่ 8 สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กรน้อย (Self Assessment)

สถานศึกษามีการประเมินไม่เป็นระบบชัดเจน ขาดการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อไว้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพด้านการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน่าเป็นห่วง โดยทางโรงเรียนมีการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยการวางแผน และดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน โครงการ/งาน/กิจกรรม ของบุคลากร มีการประชุมเพื่อประเมินคุณภาพงานและวางแผนร่วมพัฒนางานต่อไป สรุปรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา และรายงานผลการประเมินของสถานศึกษาต่อบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาด้านสถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กรน้อย (Self Assessment) คือ โรงเรียนวางแผนการดำเนินงาน ประเมินผล สรุปรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร อย่างเป็นระบบ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ จันทมาส (2561) องค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักมีการประเมินผลการทำงานเสมอและรู้จักนำผลการประเมินมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ การประเมินผลจะทำให้เรารู้ว่าสิ่งที่เรากำลังทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จหรือไม่มากนักเพียงไร มีสิ่งไหนที่เป็นจุดบกพร่อง มีสิ่งไหนที่ควรปรับปรุง หรือมีสิ่งไหนยอดเยี่ยมอยู่แล้ว มีสิ่งไหนที่ควรที่จะเพิ่มเติมเข้าไปอีก ตลอดจนศักยภาพของบุคลากรที่ทำนั้นเป็นอย่างไร เป็นต้น เมื่อนำการประเมินผลในส่วนต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็จะเกิดการพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไป หากเราไม่รู้จักประเมินผลเลยเราจะไม่รู้เลยว่าจุดที่องค์กรยืนอยู่นั้นประสบความสำเร็จหรืออย่าแยะเพียงไร การประเมินผลจึงเป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่จะใช้เป็นบรรทัดฐานในการวัดมาตรฐานตลอดจนช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2562) กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินเพื่อให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใดเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาด้านต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลหรือการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม

การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการหาสาเหตุซึ่งอาจมาจากทั้งระดับบุคคล เช่น สมรรถนะและความรู้ในงาน หรือระดับองค์กร เช่น กระบวนการทำงานหรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น ผลการประเมินสมรรถนะหากทำอย่างถูกต้องและมีการกระจายของข้อมูลที่ได้รับอย่างเพียงพอแล้วจะนำมาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยสามารถบ่งชี้ถึงชุดพฤติกรรมพึงประสงค์หรือสมรรถนะที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ ทั้งนี้เพื่อนำไปกำหนดวิธีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสมสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลลา มารยาท (2560) กล่าวว่า การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารและการจัดการยุคใหม่ เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทราบถึงสถานะและผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการแข่งขัน รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินความสามารถในการบริหารของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรยังเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่าการทำงานขององค์กรได้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งยังช่วยในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่อไปในอนาคตขององค์กรอีกด้วย

จากข้อมูลข้างต้นที่ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาทั้ง 8 ประเด็น ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียน และ KONGTHAS model คือ ปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จหรือสร้างความเป็นเลิศให้กับสถานศึกษาได้ เนื่องด้วย KONGTHAS model มีกระบวนการดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทสภาพปัญหาของโรงเรียนที่กำลังเผชิญอยู่ จึงสามารถนำไปแก้ปัญหาได้ทันที ทันเวลา และตรงประเด็นปัญหาให้สำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย KONGTHAS model มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge; K) 2) แผนปฏิบัติการคุณภาพ (Operation plan; O) 3) เครือข่ายความร่วมมือ (Network; N) 4) การจำแนกจุดพัฒนาองค์กร (Grouping; G) 5) เป้าหมายการพัฒนาองค์กร (Target; T) 6) ศักยภาพบุคลากร (Human; H) 7) การตรวจสอบคุณภาพ (Assurance; A) 8) การประเมินองค์กร (Self Assessment; S) โดยจะกล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละปัจจัยตามข้อมูลที่ปรากฏในข้อ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานปรยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า รูปแบบ KONGTHAS model มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และเป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการสร้างรูปแบบงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาสังเคราะห์ องค์ประกอบความเป็นเลิศ และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาโรงเรียนธรรมยานประยุต ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหา ในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ ซึ่ง KONGTHAS model มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) องค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge; K)

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการ การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชดช้อย วัฒนะ (2561) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการค้นหา รวบรวมความรู้ที่มีอยู่กระจัดกระจายในตัวบุคคลหรือ จากเอกสารมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดระบบการจัดเก็บผ่านการประมวล กลั่นกรอง ตรวจสอบให้บุคคล ในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดความรู้ สำหรับ นำไปเผยแพร่ รวมทั้งนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องงานวิจัยของ Mehta et al (2014) ความต้องการในการพัฒนาการบริการจัดการองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันทำให้มี หลายองค์กรให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในองค์กร โดยนำเข้ามาเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ทั้งระบบ ทั้งการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน แต่ก็พบว่าการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาใช้ไม่ได้ประสบความสำเร็จในทุกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากไม่ได้ตระหนักถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเพราะไม่ได้สร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุม ทั่วทั้งองค์กร รวมถึงไม่มีการวัดผลความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน

2) แผนปฏิบัติการคุณภาพ (Operation plan; O)

ในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร แผนปฏิบัติการเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเป็นการวางแผน กำหนดงบประมาณ บุคลากร เพื่อให้บรรลุในเป้าหมายขององค์กรจะมีการกำหนด กิจกรรมเพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบ จะสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา เคนาภูมิ (2560) “แผนการดำเนินงาน” เป็นแผนที่จัดทำกันในระดับหน่วยปฏิบัติงานนั้น ในที่นี้หมายถึง แผนที่หน่วยปฏิบัติจะต้องจัดทำขึ้นเพื่อให้กำกับกับการดำเนินงานของหน่วยซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่อยู่ล่างสุด

ของการปฏิบัติงานที่มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบ มีภารกิจเฉพาะในพื้นที่นั้น ดังเช่น หน่วยป้องกันรักษาป่า หน่วยปลูกป่า (สวนป่า) อุทยานแห่งชาติ วนอุทยานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า หน่วยจัดการต้นน้ำ โครงการหลวง สถานีควบคุมไฟฟ้า สวนพฤกษศาสตร์ สวนรุกขชาติ สถานีวิจัยต่าง ๆ เป็นต้น แผนการดำเนินงานในระดับหน่วยปฏิบัตินี้ถือว่าเป็นแผนที่มีรายละเอียดมากที่สุดในบรรดาแผนระดับต่าง ๆ ที่สูงขึ้นไป แผนในระดับที่ยิ่งสูงขึ้นไปก็จะมีรายละเอียดน้อยลงและการครอบคลุมกว้างมากขึ้น จึงถือได้ว่าแผนของหน่วยปฏิบัติเป็นแผนที่มีความชัดเจนมากที่สุด ในระบบการวางแผน ครบวงจรนั้นเป็นเรื่องที่พึงปฏิบัติในการทำแผนจากระดับสูง ร่องรับกันลงมาเป็นชั้น ๆ ในทุกระดับจนถึงระดับปฏิบัติ เป็นการแสดงถึงความโปร่งใส ความชัดเจน ความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามหลักการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและเป็นการลดความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานไม่สำเร็จ กั้นการหลงลืม อันเป็นระบบควบคุมภายในอีกส่วนหนึ่งด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2561) ได้กล่าวถึงการจัดทำแผนปฏิบัติประจำปีไว้ดังนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่คนทำงานมักจะละเลยไม่ยอมทำหรือทำแบบขอไปที ปัญหาเกิดจากหลายคนรู้จักแผนปฏิบัติการและเข้าใจไม่เท่ากัน ไม่รู้ว่าแผนปฏิบัติการที่ดีเขาจัดทำกันอย่างไร มีแบบฟอร์มหรือไม่ มีหัวข้ออะไรบ้าง จะตรวจสอบได้อย่างไรว่าเราทำถูกต้องและถูกใจผู้บริหาร เสนอไปก็ไม่เคยถูกใจ แต่ผู้บริหารก็ไม่เคยบอกเราว่าจะทำอย่างไร บอกแค่เพียงว่าแผนที่เราเสนอไปนั้นเป็นแผนการทำงานธรรมดาไม่ใช่แผนปฏิบัติการ และที่สำคัญว่านั่นก็คือ มักพูดถึงการวางแผนแล้วนิ่งหรือนำไปใช้เหมือนกันแต่เป็นเพียงการทำตามแผนที่เขียนไว้ว่าจะทำอะไรบ้าง (เพื่อสรุปว่าได้ทำตามแผนแล้ว) ส่วนผลของแผนจะเป็นอย่างไรก็ค่อยได้รับความสนใจจากคนทำงานมากนัก แผนปฏิบัติการของบางหน่วยงานถ้าดูย้อนหลังไปสักสองสามปี จะพบว่าแผนปฏิบัติการจะคล้าย ๆ กัน เปลี่ยนแค่ชื่อแผนเท่านั้น มีบางหน่วยงานแทนจะทำแผนแล้วดำเนินการ กลับทำสลับกัน คือ ดำเนินการก่อนแล้วค่อยกลับมาเขียนแผนที่หลังเพื่อนำเสนอผลงานตอนสิ้นปี ซึ่งแผนปฏิบัติการที่ดีต้องมีการดำเนินการให้แล้วเสร็จแล้วดำเนินการตามแผนปฏิบัตินั้นอย่างเป็นขั้นตอน

3) เครือข่ายความร่วมมือ (Network; N)

การประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จะเป็นการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพในปัจจุบันทุกหน่วยงานทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในลักษณะเครือข่าย เนื่องจากเครือข่ายเป็นระบบ ความร่วมมือของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานที่มีจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์เดียวกัน จัดกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานา อับดุลละาะ (2564, น.155) เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านความร่วมมือของชุมชนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ เป็นส่วน

ที่จะสนับสนุนในการบริหารจัดการหลาย ๆ ด้าน เช่นกัน ทั้งการส่งเสริมความรู้ให้กับผู้เรียนโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อม และการระดมการจัดหางบประมาณ และการมีส่วนร่วมในการนิเทศ เยี่ยมเยียนการจัดการเรียนการสอน ของครูผู้สอนร่วมกับโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์ (2557) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในจุดประสงค์การทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะแผ่ขยายออกไปจากการให้ความร่วมมือทางการศึกษาไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสมควรจัดกลุ่มบุคคลหรือองค์กรหน่วยงานที่สมัครใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Agrnoff Robert (2006) กล่าวว่า เครือข่ายถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาดำเนินการร่วมกัน ตลอดจนเป็นการแบ่งปันทรัพยากร และความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมถึงค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน จากลักษณะดังกล่าวข้างต้น เครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการส่งเสริมประสานสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งบรรยากาศสมานฉันท์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน จำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมากเพียงพอมาช่วยกันผลักดันการศึกษา ในส่วนที่ตนเองสามารถกระทำได้

4) การจำแนกจุดพัฒนาองค์กร (Grouping; G)

ในการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรนั้น คือการวิเคราะห์องค์กร เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยขององค์กร เพื่อการวางแผนและดำเนินการพัฒนาองค์กรได้สอดคล้องกับบริบทและบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (2560) ที่กล่าวไว้ว่า การตีความเพื่อจัดกลุ่มข้อมูล (Grouping) คือ การนำเอาข้อมูลที่ใกล้เคียงกันมาแบ่งเป็นกลุ่มเพื่อง่ายต่อการลำดับเหตุการณ์และการนำไปสู่การวิเคราะห์ตีความ เช่น การแบ่งกลุ่มข้อมูล โดยการอาศัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วัฒนธรรมและสังคม เป็นต้น โดยการแบ่งออกเป็นยุค ๆ และลำดับเหตุการณ์ของแต่ละยุคให้อยู่หมวดหมู่เดียวกัน และการตีความในเชิงเหตุและผล หรือการวิเคราะห์สาเหตุเชิงประวัติศาสตร์ แนวโน้มวิพากษ์การเมือง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศปัทย์ ชัยช่วย (2563) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดหมวดหมู่เอกสารนั้น จำเป็นต้องอาศัยแบบแผนการจัดหมวดหมู่ (Classification scheme) ซึ่งหมายถึงชุดของคำและข้อตกลงที่นำไปใช้เพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับการตั้งชื่อและจัดหมวดหมู่เอกสาร ทำให้สามารถอธิบาย จัด ควบคุมสารสนเทศ ทำให้เกิดลำดับ ระเบียบ หรืออนุกรม อำนวยความสะดวก และ

ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การในการแข่งขันสารสนเทศและความรู้ โดยแต่ละหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดเก็บเอกสารต้องพัฒนาแบบแผนนี้ขึ้นเอง เพราะเอกสารของแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกันไปตามหน้าที่และกิจกรรมของแต่ละองค์การ แบบแผนการจัดหมวดหมู่จึงเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวสำหรับจัดเอกสารให้เป็นระบบระเบียบนั่นเอง อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2563) กล่าวไว้ว่า การกำหนดหมวดหมู่ข้อมูลของชุดข้อมูลเป็นส่วนที่นำไปใช้ประโยชน์ในการสืบค้นแบบหลายมิติ (Multi-dimensional Search) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้บริการค้นหาการข้อมูล โดยผู้ใช้บริการสามารถสืบค้นได้ตามหัวข้อเรื่อง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพและการสาธารณสุข การเงินและการธนาคาร ทรัพยากรธรรมชาติ การศึกษา การท่องเที่ยว กระบวนการยุติธรรม คมนาคม และบริการสังคม เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ommani (2011) ที่กล่าวว่า SWOT Analysis เป็นกรอบช่วยให้ผู้วางแผนระบุกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังใช้เป็นเครื่องมือประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่ข้องเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์กรและธุรกิจต่าง ๆ สามารถช่วยให้ผู้บริหารรับทราบข้อมูลเชิงลึกในอดีตและข้อมูลที่เป็นไปได้ในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Opran, C., Paraipan, L., & Stan, S. (2012) ได้กล่าวว่า SWOT Analysis เป็นเครื่องมือที่มักใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน คือ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโครงสร้าง ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรบุคคลขององค์กร และพิจารณาจุดเด่นที่สำคัญขององค์กร คือ การรวมเอาความสามารถหลักที่เป็นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงถือเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในสภาพแวดล้อมภายนอก คือ โอกาส อุปสรรค โดยทั่วไปแล้วจะไม่อยู่ในการควบคุมของผู้บริหารองค์กร เช่น ความหลากหลายในความเสี่ยงทางสิ่งแวดล้อม สังคม การเมือง และอุตสาหกรรม ซึ่งการระบุความเสี่ยงต้องใช้เวลาพอสมควรในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

5) เป้าหมายการพัฒนาองค์กร (Target; T)

ในการขับเคลื่อนองค์กร การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะมีประโยชน์ต่อการวางแผนดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณสุภา โปธิ์ย้อย และณัฐกริช เปาอินทร์ (2561) ที่กล่าวถึงการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เป็นงานวิจัยเชิงผสมระหว่างปริมาณและคุณภาพ โดยผลการศึกษา พบว่าความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติเรียงลำดับตามปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย คือ การติดต่อสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อม โดยสามารถสรุปได้ว่า ในด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายการมีวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนจะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สลิลลา มารยาท (2560) ที่กล่าวถึง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรยังเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่า การดำเนินงานขององค์กรได้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งยังช่วยในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่อไปในอนาคตขององค์กรด้วย ตามทฤษฎีหรือแนวคิดในการจัดการโดยทั่วๆ ไปนั้น กระบวนการหรือวิธีการในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานขององค์กรกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ก่อนล่วงหน้า รวมทั้งจะต้องมีการให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Brecht (1996, p.13) กล่าวว่า เป้าหมาย มีความหมายว่า เต็มไปด้วยเป้าประสงค์ ประสงค์เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คนได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผน เป็นขั้น เป็นตอนที่นำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Katz & Kahn (1978) ในมุมมองของสังคมศาสตร์ ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรถ้าวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิต หรือผลงานที่ได้จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Goal Attainment) ที่กำหนดไว้ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ประสพการณ์ ความผูกพัน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรทั้งสิ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rouillard (1993) ที่กล่าวว่า เป้าหมาย คือ ความสำเร็จที่ตั้งใจไว้ส่วน และงานวิจัยของ Wallace & Masters (2002) อธิบายว่า เป้าหมาย เป็นความฝันที่มีเส้นตาย คือ ฝันว่าต้องการได้ต้องการเป็นอะไรหรือทำอะไรแล้ว จึงกำหนดวันสำเร็จไว้ด้วย เช่น อ่านหนังสือสามก๊กจบภายใน 7 วัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Wood Cock (1989) ได้กล่าวถึง ลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีม ดังนี้ 1) ด้านสมดุลในบทบาท (Balanced roles) นั่นคือ ในทีมการทำงานจะมีการผสมผสานความรู้ ทักษะ และความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล โดยใช้ความแตกต่างในบทบาทของงานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป 2) ด้านเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) นั่นคือ ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้อง ยอมรับในเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ๆ

6) ศักยภาพบุคลากร (Human; H)

บุคลากรที่มีศักยภาพนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่เราต้องการได้เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ 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) ต่างๆ ก็จะทำให้สามารถทำงานในการแก้ไขปัญหทั้งในชีวิตประจำวันและชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นได้ เป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร สังคมประเทศชาติ และสังคมโลกได้ ซึ่งถ้าหากเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้นำสังคมหรือผู้นำประเทศชาติก็จะสามารถนำพาองค์กรและสังคมนั้นให้มีความเจริญรุ่งเรือง อยู่ดีมีสุข มีความเป็นเลิศอยู่รอด และยั่งยืนตราบนานเท่านานได้นั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาวรรณ โมริฐเสถียร (2555) กล่าวว่า ในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เราไม่สามารถมีองค์กรมีคุณภาพได้หากคนในองค์กรเป็นคนไม่มีคุณภาพ เป็นคนล่องลอยไม่มีเป้าหมายในชีวิต เราจะสร้างพนักงานให้เป็นพนักงานที่สามารถเติบโตพร้อมองค์กร สร้างพนักงานเพื่อให้พนักงานสร้างองค์กรได้โดยการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพทำให้เขามีเป้าหมายที่แน่นอน ช่วยให้เขาพัฒนาแผนงานเพื่อสำเร็จตามเป้าหมายทำให้เป้าหมายเป็นสิ่งที่ตื่นเต้นสำหรับเขา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรียา มนตรีภักดิ์ (2555) ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

7) การตรวจสอบคุณภาพ (Assurance; A)

ในการตรวจสอบคุณภาพงาน เป็นกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานว่าดำเนินไปด้วยความถูกต้องและมีคุณภาพหรือไม่ เพื่อการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้นโดยทันที สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา กุลประทีปปัญญา (2556) การรับรองคุณภาพเป็นรูปแบบการประเมินวิธีหนึ่งที่น่าเน้นการประเมินคุณค่า (value) และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (accountability-oriented evaluation) โดยมีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาว่า สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มบุคคลได้ปฏิบัติงานหรือให้บริการตามเงื่อนไขภารกิจที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ผลการประเมินจะถูกนำไปสะท้อนกลับให้สถาบัน องค์กรและกลุ่มบุคคลได้ปรับปรุงการปฏิบัติให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และเมื่อสิ้นสุดการประเมินในแต่ละครั้งจะมีการให้เอกสารรับรองว่าสถาบัน องค์กร หรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นผ่านหรือไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ในปัจจุบันมีการนำการรับรองคุณภาพมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งในการรับรองระบบการศึกษาทั่วไป การศึกษาพยาบาลและในวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลผลิตของสถาบัน องค์กรมีความพร้อมที่จะให้บริการต่อสาธารณะ เป้าหมายของวิธีการประเมินนี้เพื่อพิจารณาว่า สถาบัน โปรแกรมของสถาบัน องค์กรหรือบุคคล ได้มีการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามเกณฑ์

ที่กำหนดหรือไม่ ควรจะได้รับการรับรองว่าถูกต้องตามมาตรฐานหรือพร้อมที่จะส่งมอบการบริการต่อสาธารณะหรือไม่ และหากไม่เป็นไปตามที่กำหนดก็จะให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป และอีกประการหนึ่งก็เพื่อพิจารณาว่าสถาบัน องค์กร หรือกลุ่มบุคคลมีการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) กล่าวว่า การทำงานภายในองค์กรต่าง ๆ มีระบบการทำงานที่ใหญ่ต้องใช้คนหลายคนเพื่อทำงาน การควบคุมการทำงานจึงต้องให้เป็นระบบให้มากที่สุดและมีความปลอดภัยมากที่สุด เพื่อไม่ให้ระบบมีความเสี่ยงและเกิดความเสียหาย และที่สำคัญในการจะให้องค์กรดำเนินต่อไปได้นั้นต้องทำให้งานมีคุณภาพและเพิ่มความมั่นใจให้กับลูกค้าได้ Assurance จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรมีในการทำงานต้องอยู่ในการควบคุมที่เป็นระบบและเป็นไปตามนโยบายที่ถูกต้อง ป้องกันการเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรก่อให้เกิดความเสียหายที่อาจจะมากหรือน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Massie & Douglas (1981) ที่กล่าวไว้ว่า การตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายของการประเมินผลงานที่ดีนั้นต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้ถูกประเมินปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ ระบบที่ดีต้องสามารถประเมินผลได้วันต่อวันว่าผลการปฏิบัติงานดีหรือไม่ดีและต้องมีการบันทึกผลไว้ ผู้ได้รับการประเมินต้องได้รับทราบผลการประเมินทันทีเมื่อประเมินผลเสร็จ ผู้ที่ได้รับการประเมินต้องทราบถึงหัวข้อการประเมินว่าถูกประเมินด้วยเรื่องอะไร ต้องประเมินที่ผลการปฏิบัติงานไม่ใช่ที่ตัวบุคคล เมื่อประเมินผลพนักงานใหม่ต้องไม่พิจารณาเป็นเกณฑ์เดียวกับพนักงานที่มีประสบการณ์ วิธีการประเมินต้องชัดเจน มาตรฐานการปฏิบัติงานควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

8) การประเมินองค์กร (Self Assessment; S)

การประเมินองค์กรเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบ วัตถุประสงค์ภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากร องค์กรว่าประสบความสำเร็จในการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด และผลการประเมินองค์กรจะเป็นข้อมูลที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข คุณภาพงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ จันทมาส (2561) องค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักมีการประเมินผลการทำงานเสมอ และรู้จักนำผลการประเมินมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ การประเมินผลจะทำให้เรารู้ว่าสิ่งที่เรากำลังทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงไร มีสิ่งไหนที่เป็นจุดบกพร่อง มีสิ่งไหนที่ควรปรับปรุง หรือมีสิ่งไหนยอดเยี่ยมอยู่แล้ว มีสิ่งไหนที่ควรที่จะเพิ่มเติมเข้าไปอีก ตลอดจนศักยภาพของบุคลากรที่ทำนั้นเป็นอย่างไร เป็นต้น เมื่อนำการประเมินผลในส่วนต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็จะเกิดการพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไป หากเราไม่รู้จักประเมินผลเลยเราจะไม่รู้เลยว่าจุดที่องค์กรยืนอยู่นั้นประสบความสำเร็จหรืออย่าแยะเพียงไร การประเมินผลจึงเป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่จะใช้เป็น

บรรทัดฐานในการวัดมาตรฐานตลอดจนช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2562) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินเพื่อให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาในด้านต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลหรือการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการหาสาเหตุซึ่งอาจมาจากทั้งระดับบุคคล เช่น สมรรถนะและความรู้ในงานหรือระดับองค์กร เช่น กระบวนการทำงานหรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น ผลการประเมินสมรรถนะหากทำอย่างถูกต้องและมีการกระจายของข้อมูลที่ได้รับอย่างเพียงพอแล้ว จะนำมาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยสามารถบ่งชี้ถึงชุดพฤติกรรมพึงประสงค์หรือสมรรถนะที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ ทั้งนี้เพื่อนำไปกำหนดวิธีการปรับปรุง ผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสมสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลา มารยาท (2560) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารและการจัดการยุคใหม่ เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทราบถึงสถานะและผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการแข่งขัน รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินความสามารถในการบริหารของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรยังเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่า การดำเนินงานขององค์กรได้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งยังช่วยในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่อไปในอนาคตขององค์กรด้วย ตามทฤษฎีหรือแนวคิดในการจัดการโดยทั่ว ๆ ไปนั้น กระบวนการหรือวิธีการในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานขององค์กรกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ก่อนล่วงหน้า รวมทั้งจะต้องมีการให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rossi (1982) ได้กล่าวว่า การประเมิน เป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีทางสังคมเพื่อตัดสินและพัฒนาโครงการ ด้านการวางแผนและการติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการทางสังคม รวมทั้งการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงจากการนำนโยบาย แผนงานไปปฏิบัติโครงการ

3. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ได้ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามกระบวนการ KONGTHAS model ที่เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และมีผลลัพธ์จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การนำเสนอภาพรวมของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของการพัฒนาโรงเรียนธรรมยานประยุตได้มาก โดยข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ KONGTHAS model จากกรอบที่ 1 มีดังนี้ 1) ควรปรับปรุงด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งเนื่องจากในปีการศึกษา 2563 ภาคีเครือข่ายส่วนร่วมมีการให้ความร่วมมือกับโรงเรียนแต่ยังขาดความสม่ำเสมอและการติดตามการดำเนินงาน จึงควรปรับปรุงให้ภาคีเครือข่ายมีความเข้มแข็งเพื่อความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพที่ยั่งยืน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำนวนมากทั้งภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการมี “เครือข่าย” ว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการพัฒนาและสามารถช่วยผลักดันการทำงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์ (2557) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ ในจุดประสงค์การทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะแผ่ขยายออกไปจากการให้ความร่วมมือทางการศึกษาไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสมควรจัดกลุ่มบุคคลหรือองค์กรหน่วยงานที่สมัครใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ที่ว่าการพัฒนาคุณภาพในปัจจุบันทุกหน่วยงานทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในลักษณะเครือข่าย เนื่องจากเครือข่ายเป็นระบบความร่วมมือของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานที่มีจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์เดียวกัน จัดกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ วัฒนพิชญกุล และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยและอุปสรรคต่อการนำนโยบายการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขไปปฏิบัติ โดยเก็บข้อมูลจากหัวหน้าและเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชนใน 2 จังหวัด คือ จังหวัดอุบลราชธานีและศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ 1) การประชาสัมพันธ์ โดยที่การประชาสัมพันธ์นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการประชาสัมพันธ์จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบแผนงานนโยบาย อันจะเกิดความร่วมมือต่อไป ในที่นี้การประชาสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนและผู้ประกอบการเกิดความร่วมมือและช่วยลดการกระทำอันผิดกฎหมายของผู้ประกอบการและประชาชน เช่น กฎหมายการห้ามขายบุหรี่และสุราแก่บุคคลบางจำพวก เป็นต้น 2) การมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายต่อการดำเนินงาน ซึ่งการได้รับความร่วมมือจากภาคประชาสังคม กลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มผู้บริโภค

หน่วยงานภาครัฐ ทั้งท้องถิ่นและภูมิภาค และสมาคมวิชาชีพ ส่งผลทำให้การนำนโยบายการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Agrnoff Robert (2006) กล่าวว่า เครือข่ายถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาดำเนินการร่วมกัน ตลอดจนเป็นการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมถึงค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน จากลักษณะดังกล่าวข้างต้น เครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการส่งเสริมประสานสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งบรรยากาศสมานฉันท์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน จำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาเพียงพอมาร่วมช่วยกันผลักดันการศึกษาในสิ่งที่ตนเองสามารถกระทำได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาประยูร ธีรวโรตตระการ (2564) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการบริหารองค์กรที่ดี มีพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร สร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ทันต่อสภาพการณ์ การเปลี่ยนแปลง ถอดรหัสความคิดจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ตรงตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ควรมีลักษณะเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ที่เป็นตัวกำหนดทิศทางชัดเจน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารองค์กรตามวิสัยทัศน์ได้ และ 3) ควรพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่รองรับเข้าถึงเพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ โดยครูจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจที่เป็นนามธรรม ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเข้าใจแนวคิดที่ถูกต้องในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนที่เยาวชนในยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพด้วยกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สันต์ชัย สิริปยานนท์ และอดุลย์ วัจศรีคุณ, 2565)

ผลลัพธ์จากการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในวงรอบที่ 2 จากแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต ที่ได้จากการถอดบทเรียน รวมถึงการติดตามผลการดำเนินการพัฒนาในรอบที่ 1 พบว่า จากผลการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบ KONGTHAS model ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานองค์กร ชุมชน และบุคคลภายนอก เป็นผลทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนามีความเป็นเลิศและสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ครู และนักเรียน เนื่องจากโรงเรียนมีการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ (2564) กล่าวว่า การบริหารการจัดการความรู้ประกอบด้วย คน กระบวนการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงต้องนำขั้นตอนในการจัดการความรู้และเทคโนโลยีในสมัยปัจจุบันมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามีการประชุมวางแผนนำมาซึ่งแผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพ มีการประเมินองค์กร และติดตามผลตลอดเวลา เครือข่ายความร่วมมือมีความเข้มแข็ง ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดี ปลื้มสำราญกิจ (2560) การให้ความร่วมมือของชุมชน มีบทบาทสำคัญทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพบปะกันระหว่างครูผู้สอนและผู้ปกครอง เป็นรายคน การวางแผนติดตามการดูแลผู้เรียนร่วมกัน การเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเกิดเป็นความร่วมมือระหว่างกันเหล่านี้ย่อมจะส่งผลถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรตั้งเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการวางแผนที่ดี มีการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัตติยา ด้วงสำราญ (2552) ที่พบว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งในรูปแบบของการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนมีความพร้อมของบุคลากร บุคลากรมีความรู้ความสามารถ โดยพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ กลยุทธ์ที่ดีนั้นจะบรรลุผลสำเร็จได้ ปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งหลาย คือ คุณภาพทรัพยากรบุคคลและความเหมาะสมของระบบ กระบวนการเหล่านี้ต่างก็เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้บริหารจัดการสำหรับการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย คือ ความสำเร็จของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย มีการตรวจสอบคุณภาพและประเมินองค์กร ทำให้สามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศต่อไป

4. ความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

จากความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบ KONGTHAS model เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร นั่นคือรูปแบบ KONGTHAS model ที่เป็นแนวทางและมีกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษาใน 8 องค์ประกอบ ที่มีความสอดคล้องกับบริบทหรือสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนทางโรงเรียนธรรมยานประยุต จึงสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรได้ถูกประเด็น ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรครอบคลุมการสร้างคุณภาพผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษา กล่าวคือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไป และโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติโรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทำให้โรงเรียนได้รับความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาจากชุมชน โรงเรียนได้รับการยอมรับในความสำเร็จการพัฒนาองค์กรประจักษ์ต่อสาธารณชน โดยได้รับรางวัลความภาคภูมิใจทั้งในระดับจังหวัด/เขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาคและระดับชาติมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบ KONGTHAS model มีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

รูปแบบ KONGTHAS model สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนธรรมยานประยุตได้ในระดับสูง เนื่องด้วย KONGTHAS model มีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา โดยพิจารณาจากหลักการของรูปแบบ KONGTHAS model ที่ประกอบด้วย 1) องค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2) แผนปฏิบัติการคุณภาพ (Operation plan) 3) เครือข่ายความร่วมมือ (Network) 4) การจำแนกจุดพัฒนาองค์กร (Grouping) 5) เป้าหมายการพัฒนาองค์กร (Target) 6) ศักยภาพบุคลากร (Human) 7) การตรวจสอบคุณภาพ (Assurance) 8) การประเมินองค์กร (Self Assessment) เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกระบบ ทั้งการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้อาจพัฒนา

คุณภาพผู้เรียนไปสู่การแข่งขันระดับสากลได้ ในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีภาวะผู้นำ มีการวางแผนและกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ สามารถบริหารจัดการศึกษาโดยสร้างความร่วมมือจากเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อให้คุณภาพของนักเรียนมีมาตรฐาน ซึ่งบริบทของแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันตามสถานภาพของโรงเรียนนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Bardo & Hartman (1982 , p.76) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ารูปแบบจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างนั้นไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา วิทยานุกรณ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน โดยผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน มีกระบวนการเน้นผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นบุคคลที่ดีงามและมีระบบดูแลคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยกุล หัตถกิจ (2556) วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผลการวิจัย พบว่า ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ประกอบด้วยการจัดการความรู้คุณธรรมและทักษะชีวิต การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและการสร้างความผูกพัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยเอก วิสาร ปัญญชุณห (2564) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินโมเดล ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โรงเรียนเอกชนมีสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 หากนำผลการวิจัยไปใช้ ควรปรับให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ
- 1.2 ในการนำรูปแบบไปใช้ควรมีการศึกษาแบบการพัฒนาสถานศึกษาเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างละเอียด ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง
- 1.3 หากนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ควบคู่คุณธรรม
- 1.4 หากนำผลการวิจัยไปใช้ ควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาการศึกษาสู่ความยั่งยืน

2.2 ควรมีการวิจัยปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความสำเร็จการใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.3 ควรมีการวิจัยการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างทั้งขนาดและประเภท