

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

ของโรงเรียนธรรมยานประยุต

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

นายคงทัตชัย คงเมือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
ผู้วิจัย	นายคงทัตชนัน คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่วิจัย	โรงเรียนธรรมยานประยุต
ปีที่วิจัย	ปีการศึกษา 2563 - 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 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 โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ภายใต้การดำเนินการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R1) การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาระดมความคิดเห็นสภาพปัญหา (Analysis: A) ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Design and Development: D and D) ระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Implementation : I) และระยะที่ 4 การพัฒนา (Development: D2) เป็นการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งสิ้น 8 ประเด็น ทุกประเด็นปัญหาจะมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมาโดยตลอด พอสรุปประเด็นปัญหาที่ส่งผลต่อ

การพัฒนาโรงเรียนทั้งสิ้น 8 ประเด็น ดังนี้ 1) บุคลากรมีองค์ความรู้จำกัดในการการพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2) สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพน้อย (Operation Plan) 3) สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษาน้อย (Network) 4) สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรไม่สอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5) สถานศึกษาขาดการมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) 6) สถานศึกษาขาดการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7) สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงานน้อย (Assurance) และ 8) สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กรน้อย (Self Assessment)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต 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) และ 8) S : Self Assessment (การประเมินองค์กร)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผลจากการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบ KONGTHAS model ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ

1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น กล่าวคือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 สูงขึ้น นักเรียนมีผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) สูงกว่าระดับชาติ ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564

2) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไปและโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม กล่าวคือ นักเรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับ ดี - ดีเยี่ยม นักเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม (โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ปีการศึกษา 2563 รางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” รางวัลระดับชาติ) และโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เป็น

รางวัลประเภทสถานศึกษาและบุคลากร โดยมีรางวัลระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 15 รายการ และรางวัลระดับภาค/ระดับชาติ จำนวน 12 รายการ

3) โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ กล่าวคือ โรงเรียนธรรมยานประยุต ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรางวัลที่สะท้อนถึงความสำเร็จที่เป็นรางวัลระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 35 รายการ และรางวัลระดับภาค/ระดับชาติ จำนวน 7 รายการ

4) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กล่าวคือ ทางโรงเรียนประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีสภาพเก่าชำรุดและทรุดโทรม สภาพแวดล้อมไม่สวยงามสะอาดตาที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ให้มีสภาพพร้อมใช้งานและให้เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต พบว่า คะแนนการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.66 มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยหัวข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (K : Knowledge) ตัวชี้วัดที่ 1.3 บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และด้านเป้าหมายการพัฒนาองค์กร (T : Target) ตัวชี้วัดที่ 5.2 โรงเรียนดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.11) รองลงมา คือ ด้านเป้าหมายการพัฒนาองค์กร (T : Target) ตัวชี้วัดที่ 5.3 โรงเรียนมีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.35) และอันดับ 3 คือ ด้านแผนปฏิบัติการคุณภาพ (O : Operation Plan) ตัวชี้วัดที่ 2.1 แผนปฏิบัติการสอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.35)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1” ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลหลายท่านที่ให้ความเมตตาจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอขอบพระคุณบุคคล ดังนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.กาญจนา เปรมภิรภัษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดร.นิธิตี ป่าหวาย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 นางทัศนีย์ ไชยเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลุงพลู (โรงเรียนขนาดเล็ก) และนางโชสิตา เกตุเพ็ง ครูโรงเรียนบ้านคลองผักขม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนธรรมยานประยุตทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งที่ได้กล่าวนามและไม่สามารถกล่าวนามได้หมด ณ ที่นี้

คงทัศนีย์ คงเมือง

ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญภาพ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	11
ความหมายของรูปแบบ.....	11
องค์ประกอบของรูปแบบ.....	12
การสร้างรูปแบบ.....	13
การพัฒนารูปแบบ.....	14
การตรวจสอบรูปแบบ.....	15
แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา.....	16
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	16
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	16
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.....	17
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	19
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	19
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทบาท หน้าที่ของภาวะผู้นำ.....	20
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพองค์กร.....	21
การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA).....	21
รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป (EQA).....	22
รางวัลคุณภาพประเทศญี่ปุ่น (Deming Prize).....	25
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน.....	27
รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (AEA)	27
รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM)	28
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย.....	30
การวิจัยและพัฒนา (The Research & Development).....	30
ทฤษฎีระบบ (System Theory).....	33
วงจรเดมมิง PDCA (Deming Cycle).....	37
แนวคิดการออกแบบการสอนเชิงระบบ : ADDIE Instructional Design Model.....	39
แนวคิดการออกแบบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก : KONGTHAS model.....	45
กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง.....	74
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.....	74
แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.....	76
แผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564.....	78
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564).....	79
นโยบายรัฐบาล.....	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	85
งานวิจัยในประเทศ.....	85
งานวิจัยต่างประเทศ.....	91
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	94
ระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R1) การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนา สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analysis: A).....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบ การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Design and Development: D and D)	104
ระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Implementation : I)	121
ระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินความพึงพอใจการ พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยใช้ข้อมูลวิจัย จาก Research 2 (R2)	121
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	126
ผลการศึกษาระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R1) การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการ พัฒนาสถานศึกษาศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analysis: A)	126
ผลการศึกษาระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและ พัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Design and Development: D and D).....	137
ผลการศึกษาระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการ พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Implementation : I)	140
ผลการศึกษาระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมิน ความพึงพอใจการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)	172

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	176
สรุปผลการวิจัย.....	176
อภิปรายผล.....	186
ข้อเสนอแนะ.....	211
บรรณานุกรม.....	213
ภาคผนวก.....	220
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	221
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	233
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมิน องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ด้วย KONGTHAS model.....	247
ภาคผนวก ง หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือ.....	249
ภาคผนวก จ รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญ-แบบตอบรับในการตรวจสอบ เครื่องมือ.....	252
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์และ แบบบันทึกการสนทนา.....	264
ภาคผนวก ช การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ.....	269
ภาคผนวก ซ การประชุมภาคีเครือข่ายทั้งภายใน/ภายนอก.....	292
ภาคผนวก ฌ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา.....	297
ภาคผนวก ฎ การพัฒนาด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน.....	306
ภาคผนวก ฏ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์.	323
ภาคผนวก ฐ รางวัลสถานศึกษา.....	349
ภาคผนวก ร การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์.....	388
ประวัติผู้วิจัย.....	404

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล.....	13
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่าง ๆ ของรูปแบบ EQA.....	23
ภาพที่ 2.3 แสดงองค์ประกอบของระบบ.....	34
ภาพที่ 2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด / ทฤษฎี กับกระบวนการ KONGTHAS.....	44
ภาพที่ 2.5 ลำดับของข้อมูล (data) สารสนเทศ (Information)และความรู้ (Knowledge).	47
ภาพที่ 2.6 กราฟวงกลมแสดงแหล่งเก็บความรู้ในองค์การ.....	48
ภาพที่ 2.7 การสร้างความรู้ในองค์การ (SECI Model).....	49
ภาพที่ 2.8 การรวมพลัง (Synergy).....	58
ภาพที่ 2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	93
ภาพที่ 3.1 การออกแบบการสอนเชิงระบบ ADDIE Instructional Design Model.....	95
ภาพที่ 3.2 รูปแบบการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ด้วย KONGTHAS model.....	96
ภาพที่ 3.3 ร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ด้วย KONGTHAS model.....	119
ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ด้วย KONGTHAS model.....	138
ภาพที่ 4.2 ภาพกระบวนการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้วย KONGTHAS model.....	142
ภาพที่ 4.3 ภาพการพัฒนาสถานศึกษา.....	167
ภาพที่ 5.1 รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ด้วย KONGTHAS model.....	179

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี สู่กระบวนการ KONGTHAS การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ.....	72
ตารางที่ 3.1 สรุปรายข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษา.....	104
ตารางที่ 3.2 สรุปรายข้อมูลการสนทนากลุ่มกรรมการที่ปรึกษา.....	113
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนเฉลี่ย (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สู่ความเป็นเลิศ.....	127
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) ด้านสภาพการณ์ภายใน.....	133
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) ด้านสภาพการณ์ภายนอก.....	134
ตารางที่ 4.4 การประมวลสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.....	135
ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบ การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานปรยุต	139
ตารางที่ 4.6 การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน ของ KONGTHAS model.....	143
ตารางที่ 4.7 กำหนดองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร K : Knowledge.....	145
ตารางที่ 4.8 แสดงโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา.....	146
ตารางที่ 4.9 แสดงโครงการ/กิจกรรมที่ร่วมมือกับภาคีเครือข่าย.....	150
ตารางที่ 4.10 การพัฒนาตามจุดจำแนกการพัฒนาองค์กร.....	151
ตารางที่ 4.11 ผลการประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการพัฒนาสถานศึกษา ด้านงานบริหารสถานศึกษา.....	154
ตารางที่ 4.12 การประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการจัดการเรียนการสอน.....	155
ตารางที่ 4.13 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้.....	158
ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model.....	172

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ สมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่ เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียม นานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเนื่องจาก แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนา ประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ที่เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนด กรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่ให้ความสำคัญ ในการพัฒนา คือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนา

คนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาค การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ดังนั้นภายใต้ วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ของ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) จึงได้มีการกำหนด ยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ที่มุ่งหวังให้คนไทย มีคุณธรรม จริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคตซึ่งตอบสนอง การพัฒนาในด้านคุณภาพและด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการ ในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพ ในการสอนได้อย่างเต็มที่ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิตและ พัฒนากำลังคน รวมทั้งงานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศที่มุ่งหวัง ให้กำลังคนได้รับการผลิต และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ และมีองค์ความรู้ เทคโนโลยี รูปแบบสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพและ ด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการ ทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ที่มุ่งหวังให้การบริการการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่ม ทุกวัยในระดับที่เหมาะสมกับสภาพบริบทและสภาพพื้นที่ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึง การให้บริการและด้านความเท่าเทียม ยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา ที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการด้านความเท่าเทียมและ ด้านประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร ได้อย่างคุ้มค่า ไม่เกิดการสูญเปล่าและมีความคล่องตัวตอบสนองการพัฒนาในด้านประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ภายหลังผ่านพ้นวิกฤต COVID – 19 ภายในประเทศช่วงเดือนมิถุนายน 2563 กระทรวง ศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้แถลงต่อสาธารณะ เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2563 ณ ครุสภา กระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การศึกษายกกำลังสอง (Thailand Eco-System: TE2) ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ระบบการศึกษา กลไกการขับเคลื่อน อุปสงค์และอุปทาน จะช่วย ให้ระบบการศึกษาไทยมีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้ทันกับบริบทในศตวรรษที่ 21 ของประเทศ

เพื่อตอบโจทย์อาเซียนอุตสาหกรรมและธุรกิจ นำไปสู่โมเดลการศึกษาที่กำลังสอง (Thailand Education Eco-System Model) ประกอบด้วย 1) HCEC (Human Capital Excellence Center) หรือศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นหน่วยพัฒนาทุนมนุษย์ (HR) ของประเทศเพื่อตอบโจทย์อาเซียนอุตสาหกรรมและธุรกิจ 2) DEEP (Digital Education Excellence Platform) หรือแพลตฟอร์มด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ เป็นหน่วยบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ของประเทศเพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) EIDP (Excellence Individual Development Plan) หรือแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นต้นแบบการพัฒนาศักยภาพบุคคล (Human Potential : HP) เพื่อตอบโจทย์เส้นทางความสำเร็จของชีวิต ความสำคัญอีกส่วนของการเปลี่ยนระบบการศึกษาที่กำลังสองเพื่อนำไปสู่ “ระบบนิเวศ” ทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศที่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนนักเรียน ครู ห้องเรียน สื่อการเรียนรู้ และโรงเรียนเพื่อยกกำลังสองไปพร้อมกันทั้งระบบ ดังนี้ 1) นักเรียนยกกำลังสอง จะต้องเปลี่ยนจากการเรียนเพื่อสอบไปสู่การเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติสร้างทักษะอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ เพื่อยกระดับทักษะชีวิต สร้างความสามารถของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) ครูยกกำลังสอง เมื่อต้องการให้เด็กเก่งก็ต้องมีระบบสร้างครูที่เก่ง มีระบบที่ให้คนเก่งเข้ามาเป็นครูให้อาชีพครูเป็นอาชีพในฝัน โดยออกแบบโมเดลอาชีพครูให้เป็นความใฝ่ฝันของนักเรียน นักศึกษา 3) ห้องเรียนยกกำลังสอง จากการเรียนที่โรงเรียนไปสู่การเรียนรู้ที่บ้าน งามที่โรงเรียน (ห้องเรียนกลับด้าน) โดยให้ผู้เรียนหาความรู้ที่บ้านเพิ่มความรู้ เสริมทักษะที่โรงเรียน (ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้) ทำหลักสูตรให้ยืดหยุ่น 4) สื่อการเรียนรู้ยกกำลังสอง เรียนจากตำราสู่การเรียนรู้ผ่านสื่อแบบผสมผสาน (การเรียนรู้แบบได้ออกแบบได้) เรียนที่ไหนก็ได้ที่มีอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ 5) โรงเรียนยกกำลังสอง เน้นการประเมินโรงเรียนจากจำนวนนักเรียนไปสู่คุณภาพ ตอบโจทย์ 3 ความรู้ ทักษะที่เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ตามบริบทความเป็นเลิศทางวิชาการและความเป็นเลิศทางภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการให้โรงเรียนพิจารณาพัฒนาตามบริบทและศักยภาพของแต่ละแห่งไปสู่ความเป็นเลิศในแบบฉบับของตนเอง ไม่ว่าจะมีความเป็นเลิศด้านวิชาการ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน เตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ใน 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิต และอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ผู้บริหารจึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิด

ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

ดังข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของประเทศไทย มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564), แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพประชากรไทยวัยเรียนให้มีความรู้ความสามารถ เกิดทักษะกระบวนการที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต ที่ล้วนต่างเป็นผลจากการจัดกระบวนการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นหลัก เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพพร้อมต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

ดังนั้น เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีขีดความสามารถในพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ สถานศึกษาต้องมีการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศหรือการบริหารที่มีประสิทธิภาพที่ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทบทวนบทบาทและพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้ เป็นผู้กำหนดทิศทางการบริหาร (Direction Setter) มีความสามารถกระตุ้นคน (Leader Catalyst) ต้องเป็นนักวางแผน (Planner) ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Maker) ต้องมีความสามารถในการจัดองค์กร (Organizer) ต้องเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) ต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ (Coordinator) ต้องเป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี (Communication) ต้องเป็นผู้แก้ปัญหาขัดแย้งในองค์กรได้ (Conflict Manager) ต้องสามารถบริหารปัญหาต่าง ๆ ได้ (Problem Manager) ต้องรู้จักวิเคราะห์และจัดระบบงาน (System Manager) ต้องมีความสามารถในด้านวิชาการทั้งการเรียนและการ (Instructional Manager) ต้องมีความสามารถบริหารงานบุคคล (Personnel Manager) ต้องมีความสามารถบริหารทรัพยากร (Resource Manager) ต้องมีความสามารถในการประเมินผลงาน (Appraiser) ต้องมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ (Public Relater) ต้องสามารถเป็นผู้นำในสังคมได้ (Ceremonial Head) (หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ, ออนไลน์, 2564)

โรงเรียนธรรมยานประยุต เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่หมู่ที่ 15 ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีเนื้อที่ 23 ไร่ 262 ตารางวา มีอาคารและสิ่งปลูกสร้างทั้งสิ้น 6 อาคาร โดยเป็นอาคารเรียน 2 หลัง หอพัก 1 หลัง อาคารเอนกประสงค์ 3 หลัง จัดการเรียนการสอนในระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียน 70 คน มีนักการภารโรง 1 คน มีเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน และมีข้าราชการครู 4 คน

ด้วยบริบทโรงเรียนธรรมยานประยุต เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชนบท ห่างจากตัวเมือง ชาวบ้านประกอบอาชีพเกษตรกรรม บิดามารดานักเรียนที่อยู่ในวัยทำงานเข้าไปทำงานในเขตเมืองใหญ่ ที่บุตรหลานอาศัยอยู่กับปู่ย่า ตายาย ที่ชราภาพตามลำพัง ที่ไม่มีองค์ความรู้พร้อม

ในการใส่ใจบุตรหลานด้านการเรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงเป็นสถานที่หลักในการจัดการศึกษาและบ่มเพาะพฤติกรรมคุณธรรมที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และช่วงก่อนปีการศึกษา 2562 ทางโรงเรียนธรรมยานประยุต ได้ประสบปัญหาด้านการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา กล่าวคือ 1) ด้านบุคลากร บุคลากรมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาและมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนน้อย เนื่องจากบุคลากรทุกคนได้รับการแต่งตั้งและบรรจุเข้ารับราชการใหม่ทั้งหมด และในขณะนั้นทางโรงเรียนก็ไม่มีผู้บริหารสถานศึกษา มีเพียงครูผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีองค์ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาน้อย 2) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา มีข้าราชการครูจำกัด ปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอนไม่ครบชั้นเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 3) ด้านอาคารสถานที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนสอน 4) ด้านเครือข่าย มีภาคีเครือข่ายร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาน้อย เป็นต้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพพร้อมในการสร้างคุณภาพการจัดการศึกษามาอย่างเห็นได้ชัด เพื่อให้โรงเรียนธรรมยานประยุต ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและบรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ครอบคลุมภารกิจงานทั้งระบบ และให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา มีการบริหารจัดการที่ดีเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาโรงเรียนธรรมยานประยุต ที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความเป็นเลิศ ให้เป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

คำถามในการวิจัย

1. สภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีประเด็นใดบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง และมีลักษณะอย่างไร
3. การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีผลการทดลองใช้เป็นอย่างไรร
4. ความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียน ธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียน ธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ รูปแบบ KONGTHAS model
2. ตัวแปรตาม คือ
 - 2.1 ผลการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศใน 4 ด้าน คือ
 - 2.1.1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น
 - 2.1.2) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไป
และโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม
 - 2.1.3) โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ
 - 2.1.4) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 2.2 ความพึงพอใจรูปแบบ KONGTHAS model

ขอบเขตการวิจัย

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R1) การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาระยะวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analysis : A) ดังนี้

1. กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Design and Development : D and D)

ระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Implementation : I)

ระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสถานศึกษารูปแบบและการพัฒนารูปแบบ แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพองค์กร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 รวมทั้งสิ้น 83 คน ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 70 คน

2.1.2 คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน

2.1.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน

ผู้วิจัยดำเนินการเลือกประชากรแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการตามขั้นตอน ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการวิจัยเสนอที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อเขียนรายงานการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการวิจัยเสนอที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและสมบูรณ์และเพื่อเขียนรายงานการวิจัย

2.2 ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ระหว่างปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายตรงกัน ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบ (model) หมายถึง สิ่งที่ต้องสร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น และเพื่อใช้เป็นกระบวนการหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา
2. การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
3. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
4. ความเป็นเลิศ หมายถึง ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้และคุณธรรม คุณภาพการจัดการศึกษา และคุณภาพของอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ที่สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศใน 4 ด้าน คือ
 - 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น
 - 2) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไปและโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม
 - 3) โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ
 - 4) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. คณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนธรรมยานประยุต จำนวน 7 คน (ยกเว้นผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้แทนครู)
6. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู เจ้าหน้าที่ธุรการและนักการภารโรงที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนธรรมยานประยุต
7. การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยใช้กระบวนการ KONGTHAS model ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ด้วยรูปแบบ KONGTHAS model โดยผ่านการสัมภาษณ์และกระบวนการสนทนา

กลุ่ม และผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญในประเด็นความเหมาะสม
ความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) K : Knowledge = องค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร
เป็นกระบวนการกำหนดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาองค์กร
- 2) O : Operation plan = แผนปฏิบัติการคุณภาพ
เป็นกระบวนการปรับปรุงแผนปฏิบัติการเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา
สถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน และนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด
- 3) N : Network = เครือข่ายความร่วมมือ
เป็นกระบวนการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย
- 4) G : Grouping = การจำแนกจุดพัฒนาองค์กร
เป็นกระบวนการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามจุดจำแนกการพัฒนาองค์กร
- 5) T : Target = เป้าหมายการพัฒนาองค์กร
เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร
- 6) H : Human = ศักยภาพบุคลากร
เป็นกระบวนการดำเนินการวิเคราะห์ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร
สู่การพัฒนาองค์กร
- 7) A : Assurance = การตรวจสอบคุณภาพ
เป็นกระบวนการตรวจสอบคุณภาพผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข
และพัฒนาคุณภาพ
- 8) S : Self Assessment = การประเมินองค์กร
เป็นกระบวนการประเมิน เพื่อปรับปรุงองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้นต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีประโยชน์ ดังนี้

1. ได้รูปแบบในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา
และมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
2. สามารถนำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นแนวทาง
ในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กอื่น ๆ ต่อไป

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

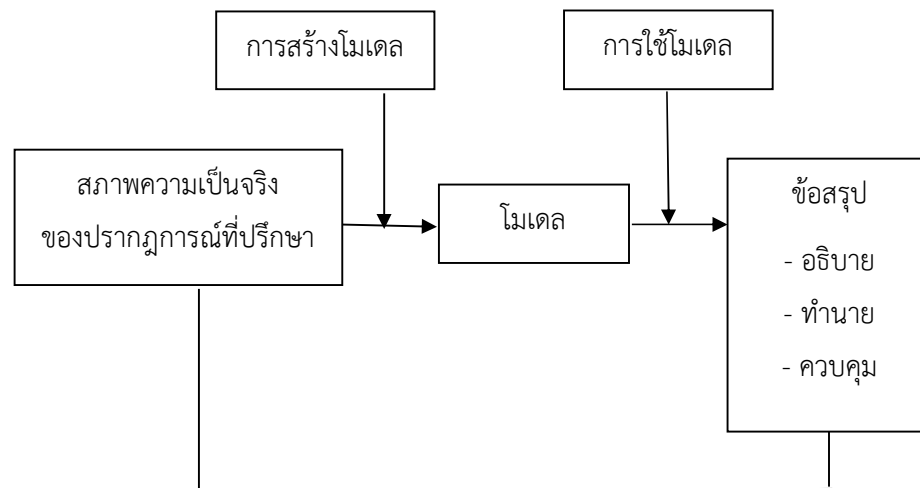
Keeves (1997, น.386 - 387) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ดังนี้ 1) ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ 2) การจัดสร้างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (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 ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา 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 ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย 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

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

คุณวุฒิ คนฉลาด, (2539 : 17) กล่าวไว้ว่า 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 การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

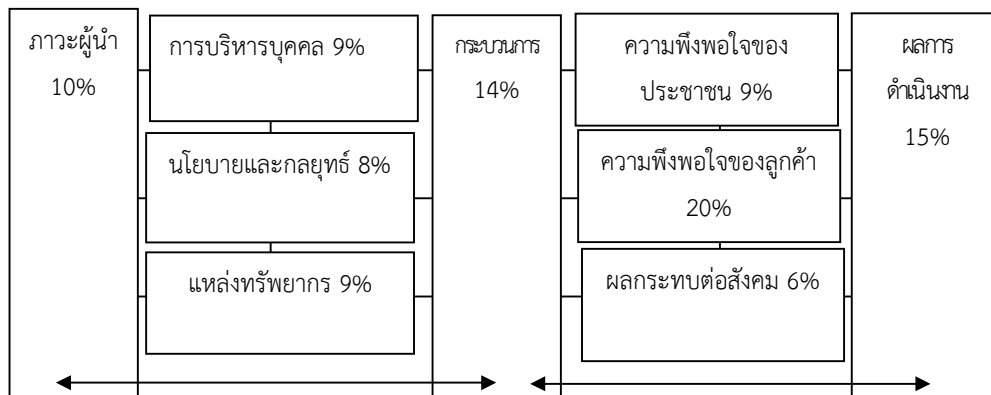
6) การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

7) ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการ ในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

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 หุ่นส่วนและทรัพยากร และกระบวนการ สำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (Results) ในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากกระทำ 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 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความรู้สึกของพนักงานในองค์กร 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 วิธีการสำหรับการตัดสินหัวข้อคุณภาพและระดับงานของพนักงาน 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 (สันวิช 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 ซึ่งจะมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องในปัจจัยต่าง 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 ด้านเป้าหมายนักเรียน 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 หรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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) เริ่มปรากฏขึ้นเมื่อปี.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 จึงมีลักษณะเป็นสหวิชาการ (Interdisciplinary) เนื่องจากสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ หลาย ๆ สาขาวิชา โดยจุดสำคัญของ System Theory อยู่ที่การมองแบบไม่แยกส่วน หรือการมองว่า ทุกอย่างสัมพันธ์กัน หรือส่วนย่อยสัมพันธ์กันเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎีระบบ จึงหมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ ที่มีความสัมพันธ์กันและ ขึ้นต่อกันโดยมีส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกันอย่างลงตัวเพื่อให้บรรลุ ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ

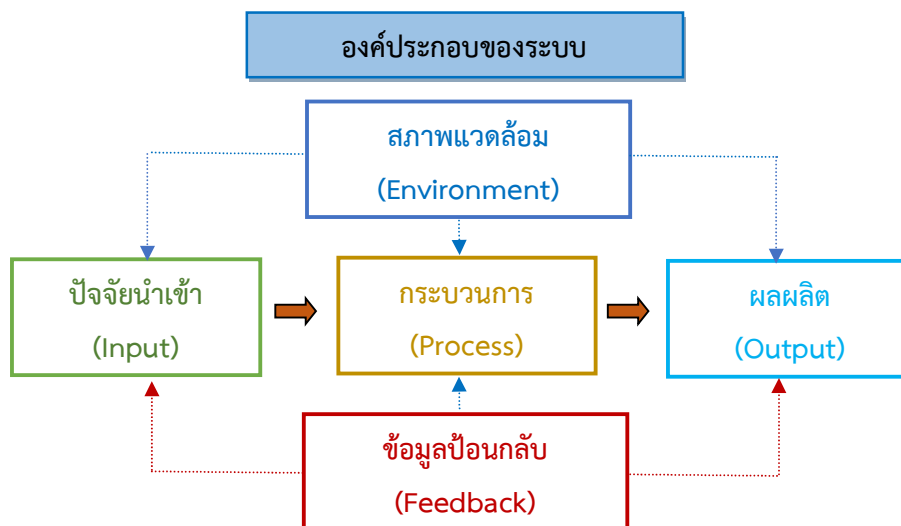
6.2.2 องค์ประกอบของระบบ ภายในระบบมีองค์ประกอบไว้ ดังนี้

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 หรือนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคตได้ตามอัธยาศัย

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 จะต้องมีการสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบตลอดเวลา

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 (จันทรานี สงวนนาม, 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) ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรมและต่อมามีวงจรมันเริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเมื่อ เอดวาร์ด เดมมิ่ง (W.Edwards Deming) ปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดียิ่งขึ้น และช่วยค้นหาปัญหาอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการผลิตโดยพนักงานเอง จนวงจรมันเป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อว่า “วงจรเดมมิ่ง” ต่อมาพบว่า แนวคิดในการใช้วงจร PDCA นั้นสามารถนำมาใช้ได้กับทุกกิจกรรมจึงทำให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั่วโลก PDCA เป็นอักษรนำของศัพท์ภาษาอังกฤษ 4 คำ คือ

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

และควรมีแผนสำรองสำหรับงานที่เข้ามาแทรกตามที่ได้วางแผนไว้ว่าจะจัดการอย่างไรเพื่อให้การทำงานไม่ติดขัดและทันต่อเวลา รวมไปถึงงานที่ได้มีคุณภาพตามเวลาที่กำหนดด้วย

2. DO เป็นการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้วางไว้ 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 ก็ควรหาวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขทันทีหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ 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 แต่แนวคิดนี้เน้นให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ 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

รูปแบบทั่วไปที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมีมากกว่า 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 ตั้งเดิมประกอบด้วย 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)

ซึ่งแต่ละขั้นตอนเป็นแนวทางที่มีลักษณะยึดหยุ่นเพื่อให้สามารถนำไปสร้างเป็นเครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

Analysis (การวิเคราะห์)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ ถือได้ว่าเป็น “ขั้นตอนการตั้งเป้าหมาย” ความสำคัญของนักออกแบบในขั้นตอนนี้อยู่ที่กลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องบอกว่โปรแกรมที่สร้างขึ้นตรงกับระดับทักษะและความฉลาดของนักเรียน/ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนหรือไม่ เพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งที่พวกเขาจะรู้แล้วจะไม่ซ้ำซ้อน และเน้นว่าจะต้องเป็นเรื่องหรือบทเรียนที่นักเรียนยังไม่ได้เรียนรู้ในขั้นตอนนี้ ผู้สอนจะแยกความแตกต่างระหว่างสิ่งที่นักเรียนรู้อยู่แล้วและสิ่งที่ควรรู้หลังจากเรียนจบหลักสูตร ในขั้นนี้จึงเป็นการทำความเข้าใจปัญหาการเรียนการสอน เป้าหมายของรูปแบบการสอน และวัตถุประสงค์ที่จะสร้างขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และความรู้พื้นฐาน และทักษะของผู้เรียนที่จำเป็นต้องมี

Design (การออกแบบ)

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

มีระเบียบแบบแผนของการจำแนกการพัฒนาและการประเมินแผนหรือยุทธวิธีที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Development (การพัฒนา)

ขั้นตอนการพัฒนาเป็นการเริ่มต้นการผลิตและการทดสอบ วิธีการที่ใช้ในการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ผู้ออกแบบใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่รวบรวมจากสองขั้นตอนนี้และใช้ข้อมูลนี้เพื่อสร้างโปรแกรมที่จะถ่ายทอดสิ่งที่ต้องสอนให้กับผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรม หากทั้งสองขั้นตอนนี้จำเป็นต้องมีการวางแผนและการระดมสมอง ขั้นตอนการพัฒนา ก็คือ การทำให้มันเป็นจริง ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 3 งาน คือ การร่าง การผลิต และการประเมินผล

Implementation (การนำไปใช้)

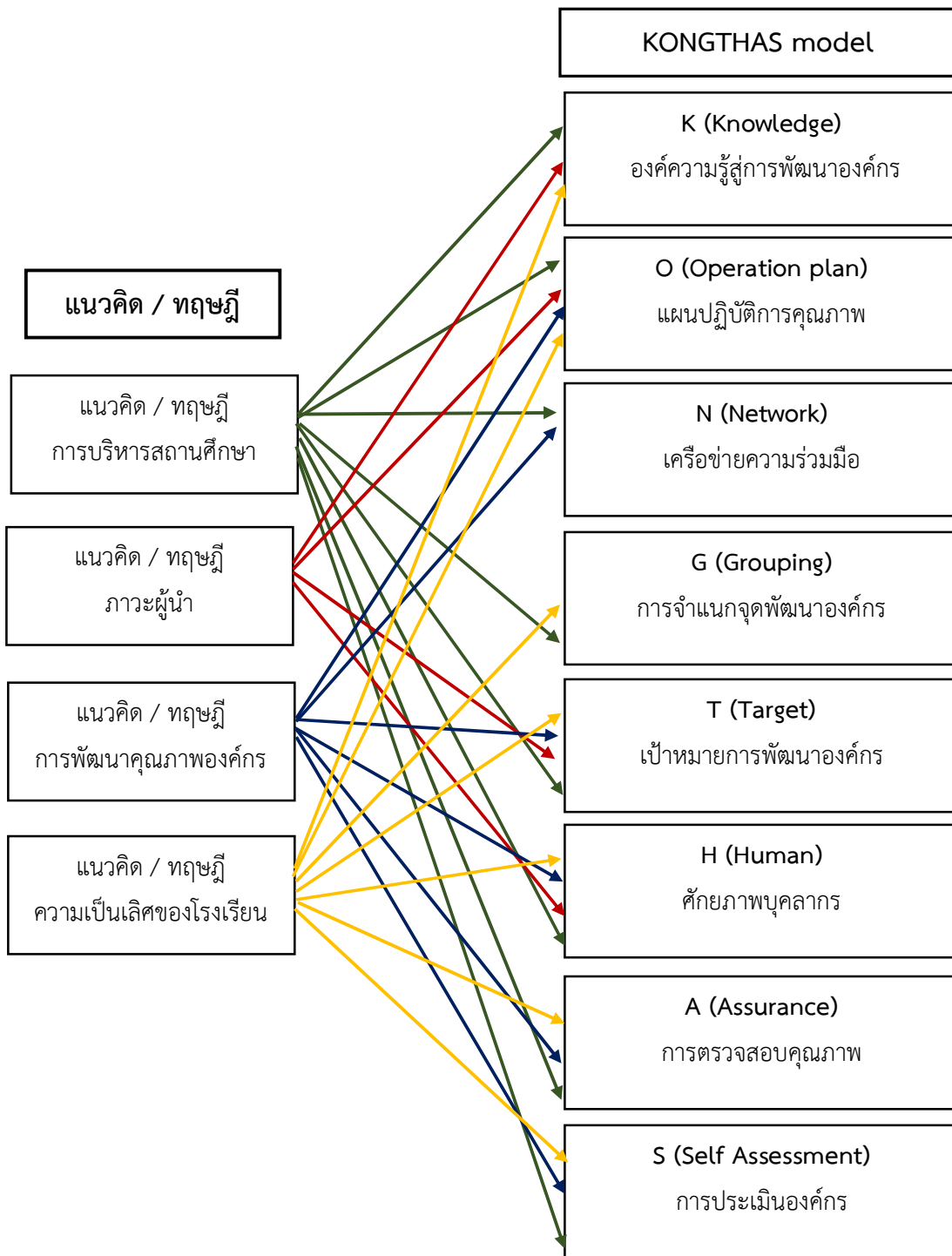
ขั้นการนำไปใช้หรือการดำเนินงาน เป็นขั้นที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องของโปรแกรมเพื่อให้แน่ใจว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รับผลบวก ขั้นตอนนี้หมายถึงขั้นของการสอน โดยอาจจะเป็นรูปแบบชั้นเรียน การฝึกอบรม หรือห้องทดลอง หรือรูปแบบการเรียนการสอน โดยจุดมุ่งหมายของขั้นตอนนี้ คือ การสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องให้การส่งเสริมความเข้าใจของผู้เรียน 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) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร 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

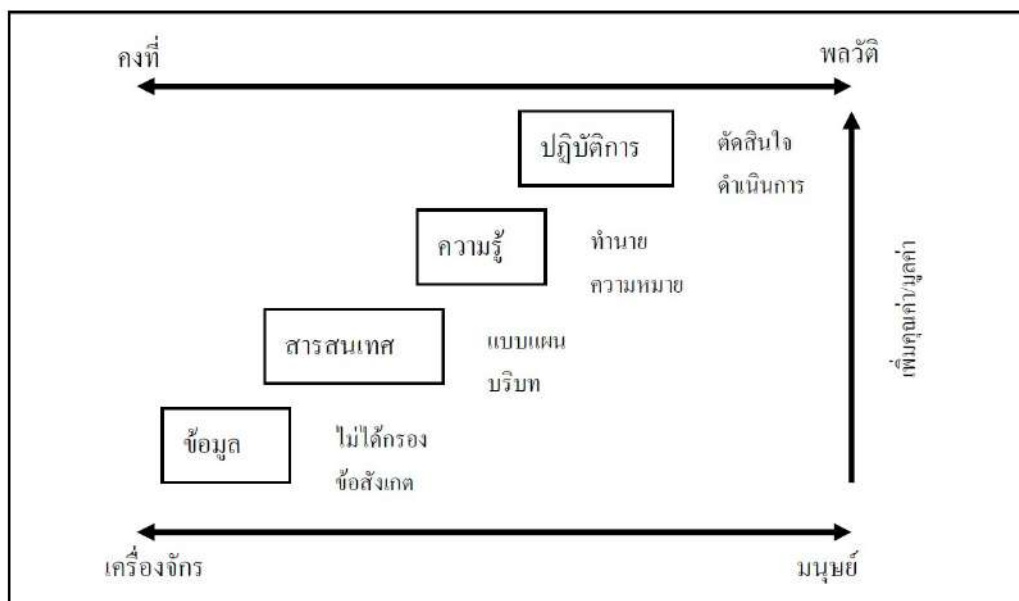
ความหมายของความรู้

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

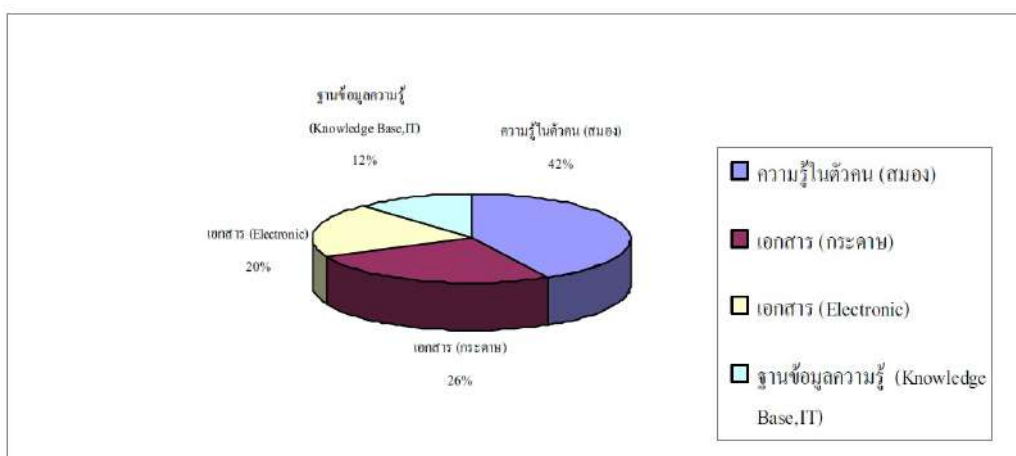
Davenport and Prusak (1998, อ้างอิงในพรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 ; 20) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง ส่วนผสมของกรอบประสบการณ์ คุณค่าสารสนเทศที่เป็นสภาพแวดล้อม และกรอบการทำงานสำหรับการประเมินและรวมกันของประสบการณ์ และสารสนเทศใหม่

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 ทักษะในการทำงานงานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์

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 (รู้ว่าคืออะไร) เป็นความรู้เชิงรับรู้ หรือความรู้ที่ได้รับมาจากการเรียน เห็นหรือจดจำ มีลักษณะเป็นความรู้ในภาคทฤษฎีว่าสิ่งนั้นคืออะไร

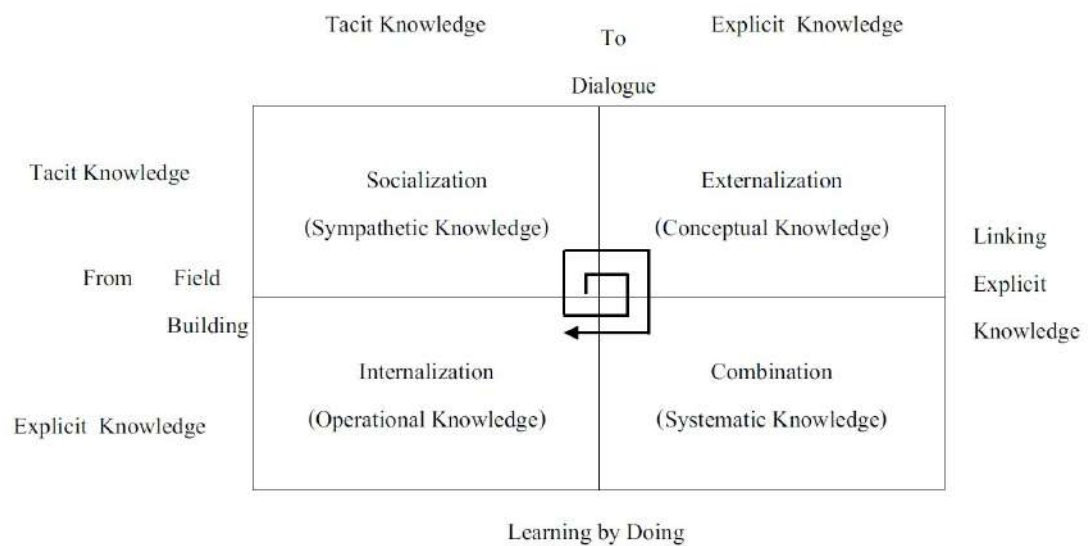
ระดับที่ 2 : Know - how (รู้ว่าเป็นอย่างไร /รู้วิธีการ) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

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

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

การสร้างความรู้ในองค์การ (Knowledge Spiral : SECI Model)

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



ภาพที่ 2.7 การสร้างความรู้ในองค์การ (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) ไม่ใช่เรื่องที่น่า่ายดายนัก 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) แผนปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายการให้บริการผลิต/กิจกรรม และงาน/ โครงการ โดยนโยบายที่ 4.1 นโยบายการศึกษา ได้ระบุเป้าประสงค์ให้หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โรงเรียนแม่ต๋อนวิทยาได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการ เพื่อตอบสนองนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด โดยก่อนการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการ ผู้บริหาร พร้อมด้วยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะร่วมประชุมวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการในปีการศึกษาถัดไป โดยมีกระบวนการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการ

เกศินี ถนอมถิ่น (2553) “การจัดการระบบสารสนเทศด้านงบประมาณ งานคลังและพัสดุ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานและสำรวจสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการระบบสารสนเทศด้านงบประมาณ 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 การจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่คนทำงานมักจะละเลยไม่ยอมทำหรือทำแบบขอไปที ปัญหาเกิดจากหลายคนรู้จักแผนปฏิบัติการและเข้าใจไม่เท่ากัน ไม่รู้ว่าแผนปฏิบัติการที่ดีเขาจัดทำกันอย่างไร มีแบบฟอร์มหรือไม่ มีหัวข้ออะไรบ้าง จะตรวจสอบได้อย่างไรว่าเราทำถูกต้องและถูกใจ ผู้บริหาร เสนอไปก็ไม่เคยถูกใจแต่ผู้บริหารก็ไม่เคยบอกเราว่าจะทำอย่างไร บอกแค่เพียงว่าแผนที่เรา

เสนอไปนั้นเป็นแผนการทำงานธรรมดาไม่ใช่แผนปฏิบัติการ และที่สำคัญกว่านั้นก็คือ มักพูดถึงการวางแผนแล้วนี้หรือนำไปใช้เหมือนกัน 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 แต่ยังขาดส่วนที่จะสร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารได้เห็นว่า 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 และมีผลสืบเนื่องถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทสถานศึกษาที่มีการระบุกิจกรรม/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) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา จากการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา 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 ความสัมพันธ์ของสมาชิกที่ต่างกันมี 2 ลักษณะ ทั้งแบบแน่นแฟ้น (Strong ties) หรือแบบหลวม (Weak ties) ที่วิเคราะห์ได้จากทฤษฎีนี้จะให้แนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติ ความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้นระหว่างผู้คนที่คล้ายคลึงกันทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายร่วม เกิดความไว้วางใจเชื่อใจและมีการแบ่งปันข้อมูลและแหล่งประโยชน์กัน ส่วนความสัมพันธ์แบบหลวมมักมีประโยชน์ในการได้รับความคิดใหม่ ช่วยสร้างโอกาสให้คนที่ไม่คุ้นเคยเข้ามาเพื่อช่วยให้ความคิด มุมมอง องค์ความรู้ แหล่งประโยชน์ หรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ความสัมพันธ์ที่แบบหลวมอาจมาจากการเป็นเพื่อนของเพื่อน

จากการศึกษาเอกสารองค์ความรู้ ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเชื่อมโยงสู่กระบวนการ KONGTHAS model คือ N (Network) เครือข่ายความร่วมมือ โดยโรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย กำหนดบทบาทหน้าที่เครือข่าย วางแผนการดำเนินงาน วางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลร่วมกันอย่างเป็นระบบ หลังจากทางโรงเรียนทราบปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาจะมีการวางแผนการพัฒนางานองค์กรร่วมกับภาคีเครือข่ายตามประเด็นพัฒนา 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) ที่เที่ยงตรงเป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบันว่าควรมีการพัฒนาในจุดใด 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

Ommani (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 เกี่ยวกับความรู้สึกลึกซึ้งเกี่ยวกับความเป็นคน 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 การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร เป็นงานวิจัยเชิงผสมระหว่างปริมาณและคุณภาพ โดยผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ เรียงลำดับตามปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย คือ การติดต่อสื่อสาร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อม โดยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จเนื่องจากเมื่อสมาชิกได้รับการติดต่อสื่อสารที่ดีเกิดความเข้าใจ อันจะส่งผลให้เกิดการร่วมมือตามมา และการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการนั้นเป็นที่นิยมใช้มากกว่าเพราะมีความรวดเร็วในด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การมีวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนจะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติและสภาพแวดล้อม โดยบุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถ ความรู้ในกฎระเบียบ ความเข้าใจในเรื่องของสภาวัฒนธรรมและสุดท้ายสภาพแวดล้อม เหตุเพราะความสำเร็จของสภาวัฒนธรรมตำบลในการดำเนินการใด ๆ นั้นต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มอิทธิพล อีกทั้งความแตกต่างของพื้นที่ก็ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติเช่นกัน ตัวอย่างเช่น สภาวัฒนธรรมตำบลมีเชื้อสายของชนชาติพื้นถิ่นมักให้ความร่วมมือมากกว่า 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 หลังจากที่ได้รับเลือกให้การสนับสนุน

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 โดยทางโรงเรียนได้ศึกษานโยบายหน่วยงานต้นสังกัด 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 เราไม่สามารถมีองค์กรที่มีคุณภาพได้หากคนในองค์กรเป็นคนไม่มีคุณภาพ 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 เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลผลิตของสถาบัน องค์กรมีความพร้อมที่จะให้บริการต่อสาธารณะ เป้าหมายของวิธีการประเมินนี้เพื่อพิจารณาว่า สถาบัน โปรแกรมของสถาบัน องค์กร หรือบุคคลได้มีการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ ควรจะได้รับการรับรองว่าถูกต้องตามมาตรฐานหรือพร้อมที่จะส่งมอบบริการต่อสาธารณะหรือไม่ และหากไม่เป็นไปตามที่กำหนดก็จะให้คำเสนอแนะ

เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป และอีกประการหนึ่งก็เพื่อพิจารณาว่าสถาบัน องค์กร หรือกลุ่มบุคคลมีการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ

ธนภรณ์ 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 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลงานที่ตื้นนั้น 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 จะทำให้เรารู้ว่าสิ่งที่เรากำลังทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จหรือไม่มากนักน้อยเพียงไร มีสิ่งไหนที่เป็นจุดบกพร่อง มีสิ่งไหนที่ควรปรับปรุง หรือมีสิ่งไหนยอดเยี่ยมอยู่แล้ว มีสิ่งไหนที่ควรที่จะเพิ่มเติมเข้าไปอีก ตลอดจนศักยภาพของบุคลากรที่ทำนั้นเป็นอย่างไร เป็นต้น เมื่อนำการประเมินผลในส่วนต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็จะเกิดการพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไป หากเราไม่รู้จักประเมินผลเลยเราจะไม่รู้เลยว่าจุดที่องค์กรยืนอยู่นั้นประสบความสำเร็จหรือแย่เพียงไร 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 และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

2.5.2 หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

2.5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย :

2.6.1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

2.6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

2.6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่

2.6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน 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 ครูมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคุณจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ

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

3.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

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 พัฒนาคความชำนาญในการประกอบอาชีพ 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 การบริหารการศึกษา ในศตวรรษที่ 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 แผนนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ 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) ตอบสนองต่อแผนนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ (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)

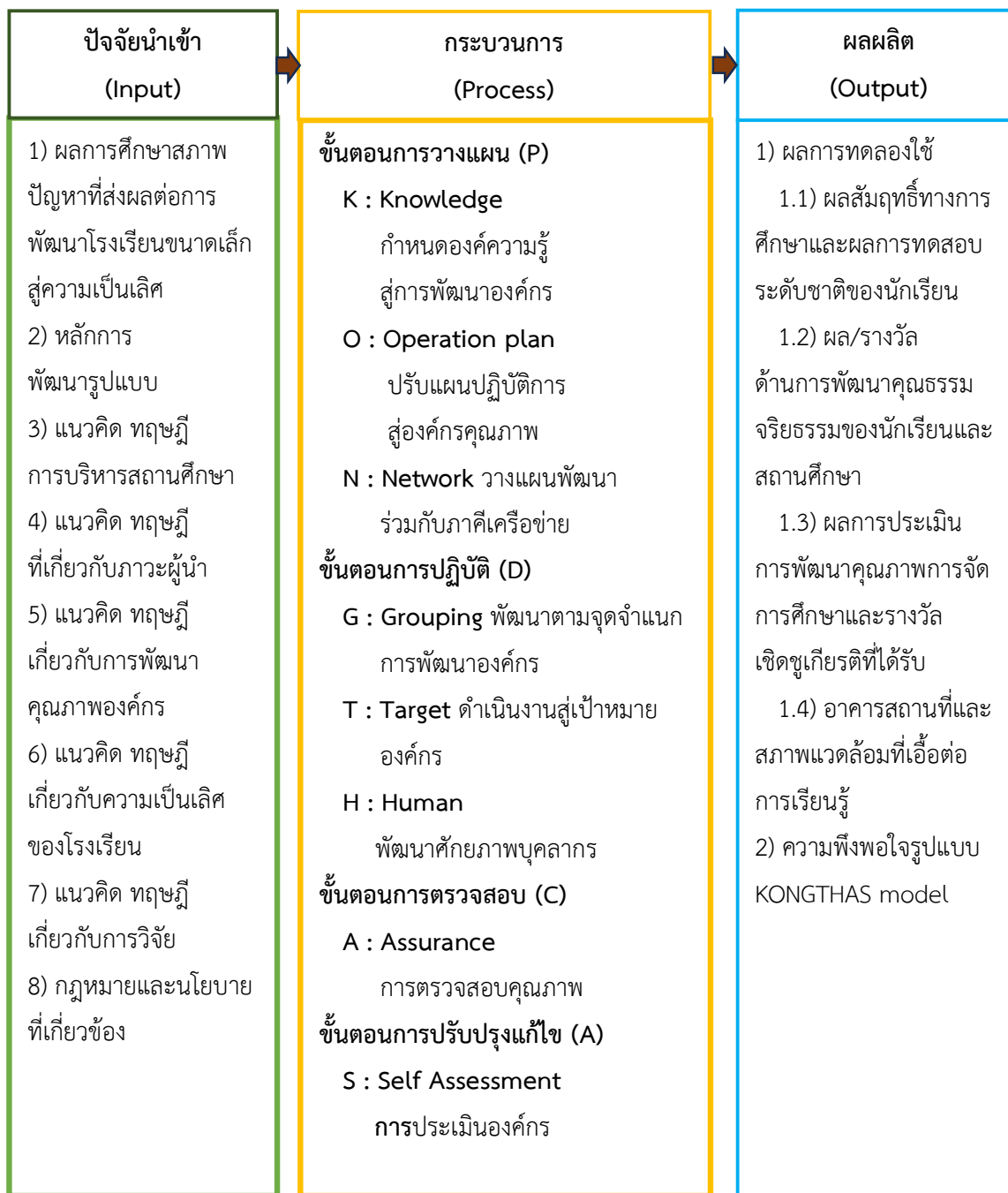
ผู้บริหารโรงเรียน (2) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน (3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (4) การบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ (5) การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน (6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ (7) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

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 ของโรงเรียนธรรมยานปรียุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยได้ศึกษา ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model” เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย และตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย มีรายละเอียดของแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการวิจัย โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์วรรณกรรม บทความ เอกสารทางวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ หลักการและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด การวิจัยและจัดทำโครงการวิจัย ได้ใช้หลักการของทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งประกอบด้วย

ปัจจัยนำเข้า (Input) โดยกำหนดเฉพาะปัจจัยที่สำคัญที่เป็นเงื่อนไขหลักและส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งได้แก่ ผลการศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ หลักการพัฒนารูปแบบ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพองค์กร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการ (Process) ได้กำหนดใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้ KONGTHAS model ซึ่งสะท้อนให้เห็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

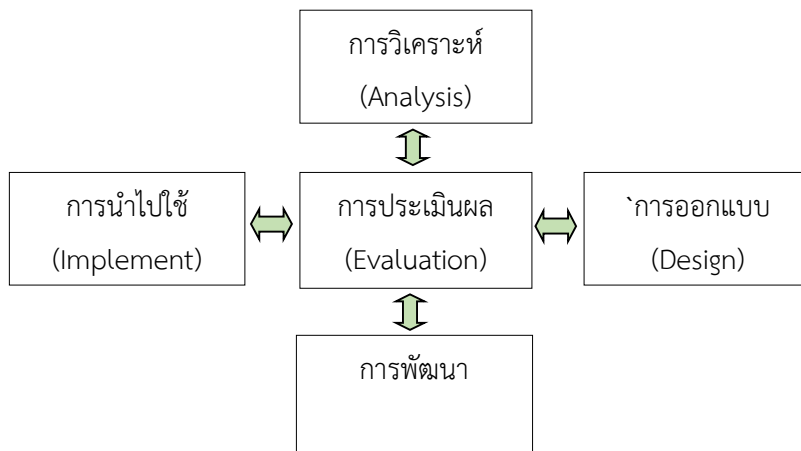
(Output) หรือผลผลิต (Product) โดยกำหนดเฉพาะผลที่เกิดหรือความเป็นเลิศจากการใช้รูปแบบ KONGTHAS model ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น 2) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไปและโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ และ 4) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การนำหลักการของทฤษฎีระบบ (System Theory) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ช่วยให้เห็นแนวทางการดำเนินการวิจัยที่เป็นระบบ และการจัดเตรียมโครงการวิจัยได้ช่วยให้

สามารถตอบคำถามในการวิจัยได้ว่า สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีประเด็นใดบ้าง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้างและมีลักษณะอย่างไร การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีผลการทดลองใช้เป็นอย่างไ และความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับใด ซึ่งถือว่าเป็นการกำหนดแนวทางขั้นต้นของการวิจัยเรื่องนี้

ตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัย ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้หลักการของวิธีการเชิงระบบ (System Approach) และประยุกต์ใช้แนวคิดของการออกแบบการสอนเชิงระบบ “ADDIE Instructional Design Model” ของ ครูส (Kruse, 2008 : 1) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) 2. ขั้นการออกแบบ (Design) 3. ขั้นการพัฒนา (Development) 4. ขั้นการนำไปใช้ (Implement) 5. ขั้นการประเมินผล (Evaluation) ดังภาพที่ 3.1



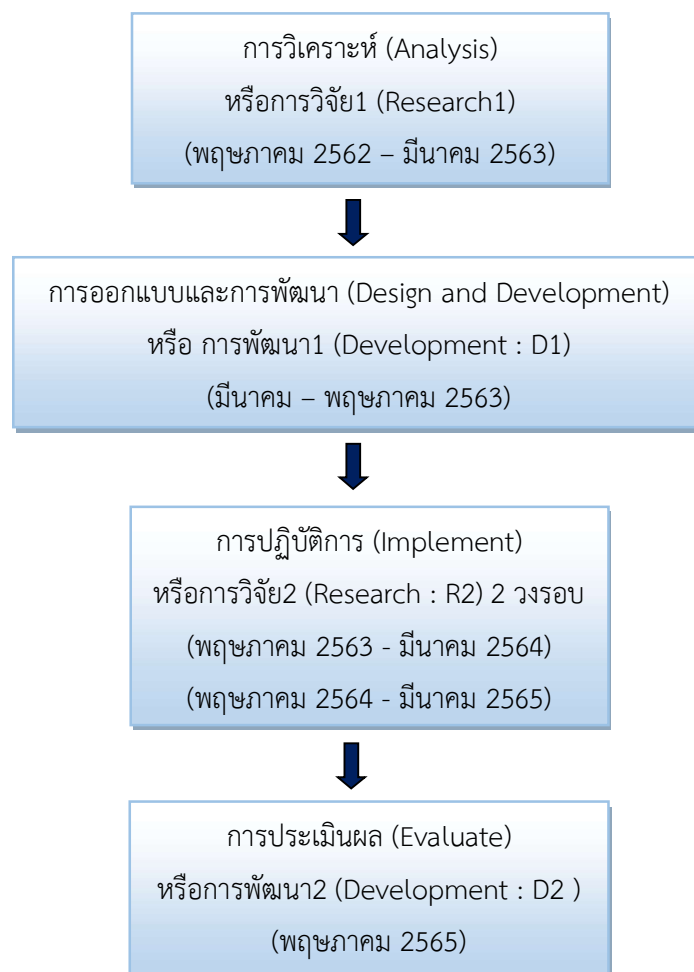
ภาพที่ 3.1 การออกแบบการสอนเชิงระบบ ADDIE Instructional Design Model
ของ ครูส (Kruse, 2008 :1)

ที่มา : Kruse, K.. (2008). Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model
by Kevin Kruse. [Online]. <http://pdfs.semanticscholar.org> >...

แนวคิดดังกล่าวเป็นการดำเนินการที่เป็นระบบมีความต่อเนื่อง สอดคล้อง และสัมพันธ์กัน รวมทั้งสามารถตรวจสอบและสะท้อนผลที่ต้องการ ผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) ซึ่งประกอบด้วย 4 ระยะ คือ

1. การวิจัย1 (Research1)
2. การพัฒนา1 (Development1)
3. การวิจัย2 (Research2)
4. การพัฒนา2 (Development2)

ทำให้ได้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการ ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 รูปแบบการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model”

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย กำหนดเป็น 4 ระยะ ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R1) การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analysis : A) ดังนี้

1. กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Design and Development : D and D)

ระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Implementation : I)

ระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)

ระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R1) การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analysis : A)

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาที่ส่งต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูล

1.1 กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มประชากรทั้งหมดที่ผู้วิจัยดำเนินการ เลือกกลุ่มประชากรแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 83 คน ดังนี้

- 1.1.1 ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 70 คน
- 1.1.2 คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน
- 1.1.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่

2.1 แบบบันทึกผลการวิเคราะห์องค์การและสังเคราะห์เนื้อหา ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2 แบบสอบถามผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ แบบสอบถามประกอบด้วย สภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนักเรียน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านภาคีเครือข่าย ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน และด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<p>ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม</p> <p>คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นสถานภาพของท่าน</p> <p>สถานภาพ <input type="checkbox"/> ผู้ปกครองนักเรียน</p> <p><input type="checkbox"/> คณะกรรมการสถานศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ตามแบบวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขแสดงถึงระดับปัญหาตามความเป็นจริงในประเด็นต่าง ๆ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับปัญหา					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
0	ด้านบุคลากร (Human)						
	0.0 บุคลากรมีจำนวนเหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน				✓		

อธิบายข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ 4 แสดงว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ : ด้านบุคลากร (Human) ; บุคลากรมีจำนวนเหมาะสม เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน เป็นปัญหาในระดับมาก

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open Ended)

2.3 แบบสนทนาแบบกลุ่มย่อยเพื่อวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis)

3. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเครื่องมือมาปรับปรุงเพื่อสร้างให้สอดคล้องกับงานวิจัย โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาเอกสาร บทความ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการและแนวความคิดในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแนวคิดในการวิจัยโดยอาศัยข้อบ่งชี้จากหลักการและแนวความคิดการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ โดยการประมวลผลความรู้

3.1.3 ศึกษาเนื้อหาที่สำคัญกำหนดหมวดหรือประเด็นหลักการของเนื้อหา

3.1.4 แจกแจงประเด็นหลักออกเป็นประเด็นย่อย

3.1.5 กำหนดจำนวนข้อคำถามให้สอดคล้องกับน้ำหนักแต่ละประเด็นกำหนดรูปแบบของคำถามให้เหมาะสมกับประเด็นการวัด

3.1.6 สร้างแบบสอบถามประกอบด้วย

1) แบบสำรวจรายการ (Check List)

2) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ชนิดกำหนดคำตอบ 5 ระดับ

3.1.7 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำกับ ดูแล และร่วมพัฒนาโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นแล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไขในความเหมาะสมครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษา จากนั้นจัดทำแบบสอบถามและนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และมีความครอบคลุมสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (IOC : Index of Consistency) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือในการวิจัย ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 โดยมีกรรมการที่ปรึกษา 5 ท่าน ดังนี้

1) นางประภัสสร สรวุฒิมัย

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
(รับผิดชอบโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอำเภอเมืองสระแก้ว)

2) นายชาญชัย ยืนยง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งหินโคน

ประธานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสระขวัญ

3) นายมานะ ลำไสตร์ ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุกต์

4) ดร.ปรีเปรม เค้าอัน ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

5) นางสาวสุกัญญา สุวรรณทาน ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3.2 วิธีหาคคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

3.2.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากร คือ ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนวังไผ่ ต.วังทอง อ.วังสมบูรณ์ จ.สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่เป็นโรงเรียนขนาดเดียวกันกับโรงเรียนธรรมยานประยุต จำนวน 30 คน

3.2.4 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Analysis) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.56 - 0.80

3.2.5 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราก (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 116 - 117) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยประสานนัดหมายประชุมบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนธรรมยานประยุต เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน

4.3 ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้มาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ

5. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบบันทึกการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ในเบื้องต้นไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล โดยในแต่ละครั้งที่ทำการเก็บข้อมูลจะบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดแล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ แยกประเภท และวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดหรือทฤษฎี เพื่อหาข้อสรุปแล้วจึงนำเสนอรายงานผลการวิจัย แบบบรรยาย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ได้เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และมีความน่าเชื่อถือ

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์

2) นำแบบสอบถามที่คัดเลือกมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามตอน และตามเกณฑ์ที่กำหนดในเครื่องมือ

3) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาด้านอื่น ๆ

4) นำคะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ เป็นรายข้อในแต่ละด้าน นำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็น

5) หาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นรายข้อและรายด้านและใช้เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ย โดยใช้คะแนนจุดกลาง Middle point

6) หาค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน เพื่อหาการกระจายของความคิดเห็นของกลุ่มประชากร

5.2 สถิติที่ใช้หาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

5.2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_1^2}{s_1^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนของเครื่องมือวัด

$\sum s_1^2$ แทน ผลรวมของการแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

5.2.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเนื้อหาแต่ละคน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

หรือไม่

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ

ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม

R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นก็เป็นตัวแทนลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

5.2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.3.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

5.2.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

\times แทน คะแนนแต่ละตัว

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
สู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Design and Development : D and D)

การสร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
ผู้วิจัยนำผลวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย
KONGTHAS model โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการยกร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
สู่ความเป็นเลิศ ดังตารางที่ 3.1 แสดงการสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์ กรรมการที่ปรึกษา และการจัดสนทนากลุ่ม
(Focus Group Discussion) ดังตารางที่ 3.2 แสดงการสรุปข้อมูลการสนทนากลุ่มกรรมการที่ปรึกษา เพื่อการตรวจสอบ
ร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยกรรมการที่ปรึกษา ผู้วิจัย
ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายการสัมภาษณ์แนวทางการยกร่างรูปแบบ
การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ กรรมการที่ปรึกษา ที่มีความรู้และประสบการณ์
เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยการ
จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 5 คน

ตารางที่ 3.1 สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษา

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษารายข้อ
1	<p>ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ กำหนดโครงการครอบคลุมภารกิจโรงเรียน ครูมีการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
	<p>ข้อที่ 2 การการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษารายข้อ
	4. วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่มีคุณภาพและเพียงพอ และ 5. ภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียน
	<p>ข้อที่ 3 แนวทางพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรเป็นอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบ 2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ 3. ประสานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา 4. กำหนดเป้าหมายและวางแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย 5. วิเคราะห์องค์กร เพื่อส่งเสริมจุดเด่น ปรับปรุงจุดด้อย 6. กำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นระบบ
	<p>ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีจุดเน้น คือ การจัดการศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการจัดการศึกษา ครูมีความรู้ดี มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีการสานสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน ชุมชน และโรงเรียน</p>
	<p>ข้อที่ 5 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยใช้หลักการสำคัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan) 3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network) 4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) 6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance) 8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment) <p>ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับหลักการของโรงเรียนธรรมยานประยุต เพราะหากบุคลากรมีองค์ความรู้ มีเครือข่ายร่วมพัฒนาอย่างเข้มแข็ง การพัฒนาองค์กรย่อมมีการขับเคลื่อนไปได้ตรงตามเป้าหมาย การมีแผนปฏิบัติการ ย่อมมีการดำเนินงานที่ดี มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรจึงควรมีแผนปฏิบัติการ มีการตรวจสอบคุณภาพ</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

<p>กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่</p>	<p>สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษารายข้อ</p>
	<p>มีการประเมินองค์กร สถานศึกษาย่อมพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้</p>
<p>2</p>	<p>ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะอย่างไร</p> <p>มีระบบการวางแผนงานที่ดี มีการบริหารจัดการที่ดีสามารถปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสร้างความเข้มแข็งโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและเผยแพร่สู่ชุมชนภายนอกได้</p> <p>ข้อที่ 2 การการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการบริหารด้วยการใช้ปัจจัย 4 M คือ 1) Man บุคลากรมีความรู้ 2) Money มีการบริหารจัดการงบประมาณที่ดี 3) Material มีวัสดุที่เพียงพอ 4) Method มีระบบการวางแผนการบริหารจัดการที่ดี 2. กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนองค์กร 3. ภาควิชาครูช่วย <p>ข้อที่ 3 แนวการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรเป็นอย่างไร</p> <p>การบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ร่วมวางแผน ตัดสินใจ รับผิดชอบ และประเมินผล และบุคลากรภายในมีองค์ความรู้พร้อมในการจัดการศึกษา บริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยความรับผิดชอบบนเป้าหมายร่วมกันทั้งองค์กร มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรมีการกำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการวางแผนการบริหารจัดการที่ดี - ชุมชนเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา - มีการสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ศิษย์เก่า - ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และมีภาวะความเป็นผู้นำสูง

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษารายข้อ
	<p>ข้อที่ 5 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียน ธรรมยานประยุต โดยใช้หลักการสำคัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan) 3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network) 4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) 6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance) 8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment) <p>เป็นการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขับเคลื่อนด้วยบุคลากรที่มีความรู้ มีเครือข่าย ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีระบบการตรวจสอบ การปฏิบัติงานโดยใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA มีการประเมินศักยภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงต่อไป</p>
3	<p>ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะ อย่างไร</p> <p>การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศควรมีลักษณะของการพัฒนาที่ควบคู่ไป กับความต้องการของชุมชนได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนโดยเฉพาะจากผู้ปกครอง</p> <p>ข้อที่ 2 การการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ชุมชน: การสนับสนุนจากชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน 2. ผู้ปกครอง: ผู้ปกครองเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับโรงเรียน 3. ผู้อำนวยการโรงเรียน: มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นและตั้งใจของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ 4. ครูพันธุ์: มีเพียงพอและทันสมัย 5. เป้าหมายการพัฒนาองค์กร: มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษารายข้อ
	<p>6. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ: มีความรู้ในการจัดการชั้นเรียนและดำเนินงานตามโครงการ</p> <p>7. แผนปฏิบัติการ: แผนปฏิบัติการสอดคล้องกับเป้าหมายในการขับเคลื่อนองค์กร</p> <p>8. การบริหารจัดการที่ดี: มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินองค์กร</p>
	<p>ข้อที่ 3 แนวการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรเป็นอย่างไร</p> <p>1. มีการวางแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการดำเนินงาน</p> <p>2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เน้นบุคลากรเรื่องความสามัคคีและรักองค์กร</p> <p>3. ปรับเปลี่ยนกิจกรรมภายในโรงเรียน สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องนโยบายด้านการศึกษา</p>
	<p>ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>โรงเรียนขนาดเล็กมักประสบปัญหาความขาดแคลนงบประมาณและขาดแคลนครู เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะฉะนั้นการจะพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องประสานความร่วมมือกับชุมชน หากสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ช่วยขับเคลื่อนการศึกษา ร่วมพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ปฏิบัติตนเป็นคนดี ใฝ่รู้ใฝ่เรียน จะสามารถพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้เร็วขึ้น</p>
	<p>ข้อที่ 5 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานปรยุต โดยใช้หลักการสำคัญดังนี้</p> <p>1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge)</p> <p>2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan)</p> <p>3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network)</p> <p>4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping)</p> <p>5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)</p> <p>6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human)</p> <p>7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance)</p> <p>8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment)</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษารายข้อ
	หลักการทั้ง 8 ประเด็นข้างต้น ของการพัฒนาโรงเรียนธรรมาณประยุกต์ชัดเจน ครอบคลุมการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
4	<p>ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ 2. จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนให้หลากหลาย มีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาชัดเจนและใช้กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ 3. วางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และการพัฒนาโรงเรียนชัดเจน 4. ประเมินองค์กร ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีการประกันคุณภาพการศึกษา 5. มุ่งเน้นบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ การจัดการความรู้คู่คุณธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียน 6. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 7. สร้างสายสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน <p>ข้อที่ 2 การการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ 2. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของชุมชน 2) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ <p>ข้อที่ 3 แนวการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรเป็นอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความพร้อมและความเข้มแข็ง <ul style="list-style-type: none"> - จัดสภาพแวดล้อมภายในภายนอกห้องเรียนให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า - ระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาให้เพียงพอและคุ้มค่า

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษารายข้อ
	<p>2. พัฒนาระบบวางแผน และการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสู่การวางแผน ดำเนินการที่เป็นระบบ - พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร - ประเมินคุณภาพองค์กร <p>3. พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา - จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด - จัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างเป็นระบบ
	<p>ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีความมุ่งมั่นและจริงจังในการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือกับชุมชนด้วยวิธีการต่าง ๆ</p> <p>2. ต้องมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก สามารถดำเนินการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การระดมทุนทางการศึกษาจึงเป็นอีกแนวทางที่ทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาที่ส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเองได้</p>
	<p>ข้อที่ 5 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยใช้หลักการสำคัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan) 3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network) 4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) 6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance) 8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษารายชื่อ
	โรงเรียนธรรมยานประยุต ได้พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้หลักการที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีการวางแผนและเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในการบริหารจัดการและพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ
5	<p>ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะอย่างไร</p> <p>การพัฒนาเฉพาะด้าน ได้แก่ 1. ด้านวิชาการ เฉพาะสาขาวิชาหรือหากมีบุคลากร/วัสดุ/งบประมาณจำกัดควรบูรณาการเพื่อพัฒนาองค์รวม 2. ด้านคุณลักษณะฯ/จริยธรรม ให้เกิดการพัฒนาเชิงประจักษ์ เช่น โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เป็นต้น</p> <p>ข้อที่ 2 การการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีหน่วยงานอื่นร่วมการสนับสนุน 2. งบประมาณ 3. สถานที่/บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อม 4. การบริหารจัดการที่ดี 5. การขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา <p>ข้อที่ 3 แนวการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรเป็นอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีเป้าหมาย/จุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถพัฒนาเป็นจริงได้ 2. มีการวางแผนที่ดี <p>ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทุกคนต้องร่วมคิด ร่วมวางแผน ทราบเป้าหมายว่าจะพัฒนาอะไร 2. มีมาตรการการกำกับ ติดตาม และแก้ไขข้อบกพร่องร่วมกัน 3. ควรมีการตรวจสอบ ทบทวนอยู่เสมอ เมื่อดำเนินการสำเร็จต้องรักษาต่อยอด <p>ข้อที่ 5 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยใช้หลักการสำคัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษารายข้อ
	2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan) 3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network) 4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) 6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance) 8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment) ทั้ง 8 ประเด็นที่กล่าวมานั้น มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันดี มีการกำหนด ปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนได้ครอบคลุมการดำเนินงานครบทุกประเด็น

สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษา ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางการยกร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีข้อสรุปการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ 5 ข้อ คือ ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะอย่างไร ข้อที่ 2 การการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง ข้อที่ 3 แนวการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรเป็นอย่างไร ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ข้อที่ 5 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยใช้หลักการสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ 1) บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2) สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan) 3) สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network) 4) สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5) สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) 6) สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7) สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance) 8) สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment)

ซึ่งสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์กรรมการที่ปรึกษาทั้ง 5 คน ได้ให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

ตารางที่ 3.2 สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่มกรรมการที่ปรึกษา

กรรมการ ที่ปรึกษาคณะที่	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่มตามประเด็นการสนทนา
<p>คำถามที่ 1 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยใช้หลักการสำคัญดังนี้</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan) 3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network) 4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) 6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance) 8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment) 	
1	<p>“...ถือว่าเป็นหลักการที่มีความสำคัญต่อกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียน เพราะมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน มีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ...”</p>
2	<p>“...ตามหลักการข้างต้น มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา มีการกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กัน มีการดำเนินงานพัฒนาตรงประเด็นการพัฒนาสถานศึกษา มีการกำหนดแผน มีการพัฒนาบุคลากร มีการตรวจสอบและมีการประเมินชัดเจนระบุไว้ชัดเจน ...”</p>
3	<p>“...ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ถือว่าโรงเรียนธรรมยานประยุต มีหลักการสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนที่ชัดเจน ซึ่งในการพัฒนานั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องมีการพัฒนาความรู้บุคลากร มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา มีภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ระบุจุดพัฒนาที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับนโยบาย กำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรตรงตามศักยภาพ มีการตรวจสอบคุณภาพงานและมีการประเมินองค์กรอยู่เสมอ ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักการที่กล่าวมาล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนธรรมยานประยุต ให้มีความเป็นเลิศอย่างแท้จริง ...”</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่มตามประเด็นการสนทนา
4	“...หากโรงเรียนธรรมยานประยุต ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการข้างต้น เชื่อมั่นว่าจะสามารถสร้างความสำเร็จหรือความเป็นเลิศได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องด้วยทุกประเด็นที่กล่าวถึงมีความสอดคล้องกับปัญหาและบริบทอื่น ๆ ของโรงเรียนอย่างแท้จริง...”
5	“...ทุกองค์ประกอบมีปัจจัยการพัฒนาที่แตกต่างกัน ความสำเร็จในการดำเนินงานก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งย่อมาจากการศึกษาหรือวิเคราะห์ปัญหา ที่ตรงกับสถานการณ์ของโรงเรียนที่กำลังเผชิญอยู่ หากมีหลักการสำคัญในการพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับสภาพปัญหามากเท่าไร ความสำเร็จก็มีมากเช่นเดียวกัน และโรงเรียนธรรมยานประยุต มีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาได้ชัดเจนตรงตามบริบท กำหนดหลักการสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และมีความสำเร็จในการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน จึงเชื่อมั่นได้ว่าหลักการสำคัญข้างต้นมีความเหมาะสมมากต่อการสร้างความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน...”
คำถามที่ 2 แนวทางและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเด็นของหลักการรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต ควรเป็นอย่างไร	
1	“...แนวทางและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเด็นของหลักการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนนั้น มีความชัดเจนตามประเด็นปัญหาที่พบและวางแนวทางการพัฒนาได้ชัดเจนดีและตรงประเด็นสภาพปัญหา และเพื่อประสิทธิภาพในการสร้างความเป็นเลิศของโรงเรียน ควรมีการกำกับติดตามหรือขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ...”
2	“...ในการปฏิบัติงานตามแต่ละประเด็น ควรปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ ควรมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ และควรมีการประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป...”

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่มตามประเด็นการสนทนา
3	“...จากแนวทางและวิธีการปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ มีความเหมาะสมและชัดเจนดี มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ควรให้มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน...”
4	“...แนวทางและวิธีปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศนั้น มีความเหมาะสมมาก เพื่อคุณภาพในการดำเนินงาน ควรวางระบบการดำเนินงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ...”
5	“...บุคลากรต้องมียุทธศาสตร์ความรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาและปรับปรุง รวมถึงต่อยอดงานอื่น ๆ การวางแผนการพัฒนาสอดคล้องบริบทสถานศึกษาและสอดคล้องนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้การดำเนินงานได้ตรงตามประเด็น และสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาหรือประสานงานภาคีเครือข่ายเชิงรุกเพื่อความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา...”
คำถามที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุกต์	
1	“...ในการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนตามรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง มีการร่วมมือกันทั้งบุคคลภายในและภายนอกอย่างจริงจัง เพื่อสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายและพัฒนาโรงเรียน สู่ความเป็นเลิศอย่างจริงจังและยั่งยืนต่อไป...”
2	“...ควรมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน มีเป้าหมายชัดเจน และสนับสนุนทุกภาคส่วนร่วมจัดการศึกษาหรือการพัฒนาโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม...”
3	“...โรงเรียนจะพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ หากครูมีความรู้พร้อมในการพัฒนาองค์กร ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มีการรายงานการพัฒนาสถานศึกษาต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระยะเพื่อร่วมกันพัฒนา

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กรรมการ ที่ปรึกษาคนที่	สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่มตามประเด็นการสนทนา
	ปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไปอย่างต่อเนื่อง...”
4	“...รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุตน์นั้น มีความเหมาะสม ตรงตามสภาพปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อความสำเร็จในการ สร้างคุณภาพของสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญทุกขั้นตอนการพัฒนาโรงเรียน ทั้งการพัฒนาบุคลากร การประสานความร่วมมือจากชุมชนการกำหนดเป้าหมาย และมีการดำเนินงานที่มีการกำกับ ติดตาม และประเมินอย่างเป็นระบบ...”
5	“...มีหลักการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการวางแผน การดำเนินงานการตรวจสอบ การประเมิน ครอบคลุมขั้นตอนการดำเนินงาน เชื่อมโยงว่าการพัฒนาโรงเรียนสามารถสร้างความสำเร็จและ ความเป็นเลิศได้จริงแน่นอน...”

สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่มกับกรรมการที่ปรึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีข้อสรุปการสนทนากลุ่มตามประเด็นการสนทนาทั้ง 3 ข้อ คือ ข้อที่ 1 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยใช้หลักการสำคัญ ดังนี้ 1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan) 3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network) 4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) 6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance) 8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment) ข้อที่ 2 แนวทางและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเด็นของหลักการรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต ควรเป็นอย่างไร ข้อที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต

สรุปข้อมูลการสนทนาของกรรมการที่ปรึกษา ในประเด็นการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามหลักการสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษาครอบคลุมประเด็นที่ต้องการพัฒนาองค์กร ส่วนในประเด็นแนวทางและการปฏิบัติในหลักการรูปแบบ

การพัฒนาโรงเรียนจะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเป็นรูปธรรม ต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนตอนการพัฒนาที่เป็นระบบ และในประเด็นข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน กล่าวคือ ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศนั้น ทางโรงเรียนได้มีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาองค์กรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทสถานศึกษามาเป็นอย่างดี มีความใส่ใจในการพัฒนาบุคลากรให้มอบคุณความรู้พร้อมในการจัดการศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสนับสนุนภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาเชิงรุก มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ที่สามารถเอื้อต่อการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้ต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดหัวข้อในการสัมภาษณ์และสนทนาถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

2.2 แบบบันทึกข้อมูลการสนทนาซึ่งเป็นเครื่องมือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.3 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

3. การสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนา ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และแบบบันทึกการสนทนา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามประเด็นปัญหาที่ได้กำหนดไว้ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษานิยาม ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ความหมายและขอบข่ายของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนา

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือและเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนา

3.3 กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนา

3.4 นำแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนา เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนาเกี่ยวกับความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา

3.5 ผลการประเมินความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา ของแบบสัมภาษณ์และแบบสนทนา ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นประโยชน์

แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า แบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนา ทั้ง 2 ชุด มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้

3.5.1 แบบสัมภาษณ์ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.5.2 แบบบันทึกการสนทนา มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.6 จัดทำแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนาฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ในเบื้องต้นไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล โดยในแต่ละครั้งที่ทำการเก็บข้อมูลจะบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดแล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ แยกประเภท และวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดหรือทฤษฎี เพื่อหาข้อสรุปแล้วจึงนำเสนอรายงานผลการวิจัยแบบบรรยาย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ได้เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีการสอบถาม การสังเกต และสัมภาษณ์จากบุคคลที่ให้ข้อมูล โดยการตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยได้กระทำพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นการตรวจสอบทันทีและตรวจสอบในช่วงของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระยะ ๆ จนสู่ขั้นตอนการสรุปผล การวิเคราะห์ จึงได้ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อได้คำตอบที่ถูกต้องครบถ้วนสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ วิธีการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้เทคนิคสามเส้าซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อมูล โดยพิจารณาถึง เวลา สถานที่ บุคคล ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ เวลา สถานที่ บุคคลของผู้ให้ข้อมูลแล้ว ข้อมูลที่ได้จะเหมือนเดิมหรือไม่ จากนั้นดำเนินการโดยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 และจากการสัมภาษณ์และการสนทนามายกร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1) ขอบข่ายการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก และองค์ประกอบที่ 2) สภาพการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

ผลการร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปได้ว่า รูปแบบที่นำไปพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนี้ มีชื่อเรียกว่า “KONGTHAS model” ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 ร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดย KONGTHAS model” มี 8 องค์ประกอบที่เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย

- 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

KONGTHAS model เป็นรูปแบบที่ร่างขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ โดยมีตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศ ดังนี้

- 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติ สูงขึ้น
- 2) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้น และโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 3) โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ
- 4) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 นำร่างรูปแบบเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบเพื่อนำไปดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่

- 1) ดร.กาญจนา เปรมภิรักษา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
- 2) รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ
ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3) ดร.นิธิวดี ป่าหวาย
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานนิเทศ
ติดตามและประเมินผลระบบการบริหารและการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
- 4) นางทัศนีย์ ไชยเจริญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านลุงพลู (โรงเรียนขนาดเล็ก)
- 5) นางโซลิตา เกตุเพ็ง ครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านคลองผักขม

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำเป็นร่างคู่มือการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ มีการดำเนินการ ดังนี้ 1) สร้างคู่มือการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ โดยสร้างตามประเด็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) การหาคุณภาพของคู่มือการบริหารโดยใช้การวิพากษ์โดยกรรมการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3) นำคู่มือการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ฉบับสมบูรณ์ทดลองใช้ 2 วงรอบ วงรอบละ 10 เดือน

ระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Implementation : I)

การทดลองใช้ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้ร่างคู่มือการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จำนวน 2 วงรอบ วงรอบละ 10 เดือน ดังนี้

3.1 การทดลองใช้คู่มือการใช้การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model วงรอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 16 พฤษภาคม 2563 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2564 (ปีการศึกษา 2563)

3.2 ใช้คู่มือการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Implementation) วงรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 16 พฤษภาคม 2564 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2565 (ปีการศึกษา 2564)

ระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)

การประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ KONGTHAS model ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 83 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ 83 ฉบับ ซึ่งเป็นการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ (K : Knowledge) ด้านแผนปฏิบัติการ (O : Operation Plan) ด้านภาคีเครือข่าย (N : Network) ด้านการจำแนกจัดพัฒนา (G : Grouping) ด้านเป้าหมายการพัฒนาองค์กร (T : Target) ด้านการประเมินศักยภาพบุคลากร (H : Human) ด้านการตรวจสอบคุณภาพงาน (A : Assurance) และด้านการประเมินศักยภาพองค์กร (S : Self Assessment)

แบบสอบถาม (Questionnaires) มีจำนวน 1 ฉบับ ดังนี้

แบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวอย่างแบบกรอกข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจ
รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นสถานภาพของท่าน

- สถานภาพ** ผู้ปกครองนักเรียน
 คณะกรรมการสถานศึกษา
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model

ตามกระบวนการทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านองค์ความรู้ (K: Knowledge) ด้านแผนปฏิบัติการ (O : Operation Plan) ด้านภาคีเครือข่าย (N : Network) ด้านการจำแนกจุดพัฒนา (G : Grouping) ด้านเป้าหมาย การพัฒนาองค์กร (T : Target) ด้านการประเมินศักยภาพด้านบุคลากร (H : Human) ด้านการ ตรวจสอบคุณภาพงาน (A : Assurance) และด้านการประเมินศักยภาพองค์กร (S : Self Assessment)

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย

KONGTHAS model

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตัวเลขแสดงถึงระดับความพึงพอใจตามความเป็นจริง

ในประเด็นต่าง ๆ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจ ระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
0	ด้านภาคีเครือข่าย (N: Network)						
	0.0 ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน					✓	

อธิบายข้อ ๐ ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ 5 แสดงว่า ผู้ตอบ มีความคิดเห็นว่า มีระดับความพึงพอใจในรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model : ด้านเครือข่าย (K : Network) ; ภาคิเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.3 การจัดทำและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบเป็นแบบสอบถามการจัดทำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ดังนี้

4.3.1 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือการประเมินตามรูปแบบชิป (CIPP Model)

4.3.2 จัดทำแบบสอบถามในการประเมินการจัดทำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านองค์ความรู้ (K : Knowledge) ด้านแผนปฏิบัติการ (O : Operation Plan) ด้านภาคิเครือข่าย (N : Network) ด้านการจำแนกจุดพัฒนา (G : Grouping) ด้านเป้าหมายการพัฒนาองค์กร (T : Target) ด้านการประเมินศักยภาพด้านบุคลากร (H : Human) ด้านการตรวจสอบคุณภาพงาน (A : Assurance) และด้านการประเมินศักยภาพองค์กร (S : Self Assessment) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ

4.3.3 นำแบบประเมินการจัดทำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม ผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีผลการประเมิน IOC เท่ากับ 1.00

4.3.3.1 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่

1) ดร.กาญจนา เปรมภริรักษา

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2) รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3) ดร.นิธิวดี ป่าหวาย

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลระบบการบริหารและการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

4) นางทัศนีย์ ไชยเจริญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

โรงเรียนบ้านลุงพลู (โรงเรียนขนาดเล็ก)

5) นางโชติตา เกตุเพ็ญ ครูเชี่ยวชาญ

โรงเรียนบ้านคลองผักขม

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องหมายที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา แต่ละคนพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม

R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นก็จะเป็นตัวแทนลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

4.4.2 ค่าเฉลี่ย

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{x} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของค่าของคะแนนทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด}$$

4.4.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\text{ใช้สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

S.D = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ = ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N = จำนวนคนในกลุ่มประชากร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 และเพื่อประเมินความพึงพอใจการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R1) การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analysis : A)

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Design and Development : D and D)

ระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Implementation : I)

ระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)

ผลการศึกษาระยะที่ 1 การวิจัย (Research : R1) การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา (Analysis : A)

รายงานผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แบบบันทึกการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากการศึกษาเอกสารประเด็นสำคัญที่การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาและผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

- 3) การวางแผนกลยุทธ์
- 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 5) กระบวนการบริหารจัดการ
- 6) ความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน

จากสภาพปัญหาที่โรงเรียนธรรมยานประยุต กำลังเผชิญอยู่ล้วนต่างส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กรทั้งระบบ ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพบุคลากร และคุณภาพสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยดำเนินการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนักเรียน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านภาคีเครือข่าย ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน และด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ด้วยการสำรวจข้อมูลจากประชากรคือ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 84.33 คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.43 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22 รวมทั้งหมด 83 คน

เมื่อนำมาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านบุคลากร			
	1.1 บุคลากรมีจำนวนเหมาะสม เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน	4.75	0.43	มากที่สุด
	1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานพิเศษ	4.71	0.45	มากที่สุด
	1.3 บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	4.99	0.11	มากที่สุด
2	ด้านนักเรียน			
	2.1 นักเรียนมีความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.86	0.35	มากที่สุด
	2.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.75	0.43	มากที่สุด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
2	ด้านนักเรียน (ต่อ)			
	2.3 นักเรียนได้รับการส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้และคุณธรรม จริยธรรมตามศักยภาพ	4.54	0.50	มากที่สุด
3	ด้านงบประมาณ			
	3.1 งบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน	4.46	0.50	มาก
	3.2 การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาโรงเรียน	4.54	0.50	มากที่สุด
	3.3 มีการระดมทรัพยากรและงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ	4.70	0.46	มากที่สุด
4	ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์			
	4.1 วัสดุ/ครุภัณฑ์ มีสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.45	0.50	มาก
	4.2 การจัดสรรวัสดุ/ครุภัณฑ์ เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.74	0.44	มากที่สุด
	4.3 ได้รับการสนับสนุนวัสดุ/ครุภัณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานอื่น	4.60	0.49	มากที่สุด
5	ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม			
	5.1 อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เหมาะสม เพียงพอและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.71	0.45	มากที่สุด
	5.2 อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีสภาพแข็งแรง สวยงามและปลอดภัยต่อผู้เรียน	4.99	0.11	มากที่สุด
	5.3 อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.86	0.35	มากที่สุด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
6	ด้านระบบการบริหารจัดการ			
	6.1 มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์และทันสมัย	4.54	0.50	มากที่สุด
	6.2 มีโครงสร้างและการบริหารจัดการงานบริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษา	4.46	0.50	มาก
	6.3 มีการประเมิน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานหรือองค์กรเพื่อนำการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.53	0.50	มากที่สุด
7	ด้านภาคีเครือข่าย			
	7.1 มีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียน	4.74	0.44	มากที่สุด
	7.2 มีภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานและได้รับรายงานข้อมูลการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.50	มากที่สุด
	7.3 ภาคีเครือข่าย/ผู้ปกครองรู้สึกรัก ห่วงแหน และมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.71	0.45	มากที่สุด
8	คณะกรรมการสถานศึกษา			
	8.1 คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหน้าที่และร่วมวางแผนการพัฒนาโรงเรียน	4.46	0.50	มาก
	8.2 คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาโรงเรียน	4.54	0.50	มากที่สุด
	8.3 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการพัฒนาโรงเรียน และได้รับรายงานผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.73	0.44	มากที่สุด
9	ด้านหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน			
	9.1 หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.46	0.50	มาก

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
9	ด้านหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน (ต่อ)			
	9.2 หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน สนับสนุนทุนการศึกษา/วัสดุอุปกรณ์การเรียนและกีฬา	4.54	0.50	มากที่สุด
	9.3 หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุน/พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.74	0.44	มากที่สุด
10	ด้านการเมืองนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด			
	10.1 โรงเรียนได้รับข้อมูลด้านการเมืองนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัดเป็นปัจจุบัน	4.46	0.50	มาก
	10.2 โรงเรียนดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบาย ด้านการเมืองนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด	4.54	0.50	มากที่สุด
	10.3 โรงเรียนมีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ นโยบายด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด อย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศทั้ง 10 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.45 - 4.99 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 บุคลากร มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) บุคลากรมีจำนวนเหมาะสม เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน 2) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษ 3) บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.11) รองลงมา คือ บุคลากรมีจำนวนเหมาะสม เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.43) และน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45)

ด้านที่ 2 นักเรียน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) นักเรียนมีความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร 3) นักเรียนได้รับการส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้และคุณธรรม จริยธรรมตามศักยภาพ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ นักเรียน

มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.43) และน้อยที่สุด คือ นักเรียนได้รับการส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้และคุณธรรม จริยธรรมตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50)

ด้านที่ 3 งบประมาณ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) งบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน 2) การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาโรงเรียน 3) มีการระดมทรัพยากรและงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการระดมทรัพยากรและงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) และน้อยที่สุด คือ งบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50)

ด้านที่ 4 วัสดุ/ครุภัณฑ์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) วัสดุ/ครุภัณฑ์ มีสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การจัดสรรวัสดุ/ครุภัณฑ์ เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ได้รับการสนับสนุนวัสดุ/ครุภัณฑ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานอื่น โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสรรวัสดุ/ครุภัณฑ์ เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนวัสดุ/ครุภัณฑ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) และน้อยที่สุด คือ วัสดุ/ครุภัณฑ์ มีสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50)

ด้านที่ 5 อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเหมาะสม เพียงพอ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมมีสภาพแข็งแรง สวยงาม และปลอดภัยต่อผู้เรียน 3) อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีสภาพแข็งแรง สวยงามและปลอดภัยต่อผู้เรียน ($\bar{X} = 4.99$, S.D. = 0.11) รองลงมา คือ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.35) และน้อยที่สุด คือ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เหมาะสม เพียงพอ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45)

ด้านที่ 6 ระบบการบริหารจัดการ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์และทันสมัย 2) มีโครงสร้างและการบริหารจัดการงานบริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษา 3) มีการประเมิน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานหรือองค์กรเพื่อนำการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์และทันสมัย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ มีการประเมิน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานหรือองค์กรเพื่อนำการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) และน้อยที่สุด คือ มีโครงสร้างและ

การบริหารจัดการงานบริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50)

ด้านที่ 7 ภาควิชาครูช่วย มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีการประสานงานภาควิชาครูช่วยร่วมพัฒนาโรงเรียน 2) มีภาควิชาครูช่วยมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานและได้รับรายงานข้อมูลการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 3) ภาควิชาครูช่วย/ผู้ปกครองรู้สึกรัก ห่วงแทน และมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประสานงานภาควิชาครูช่วยร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ภาควิชาครูช่วย/ผู้ปกครองรู้สึก รัก ห่วงแทน และมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45) และน้อยที่สุด คือ มีภาควิชาครูช่วยมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานและได้รับรายงานข้อมูลการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50)

ด้านที่ 8 คณะกรรมการสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหน้าที่และร่วมวางแผนการพัฒนาโรงเรียน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาโรงเรียน 3) คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการพัฒนาโรงเรียน และได้รับรายงานผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการพัฒนาโรงเรียน และได้รับรายงานผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) และน้อยที่สุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหน้าที่และร่วมวางแผนการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50)

ด้านที่ 9 หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2) หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนสนับสนุนทุนการศึกษา/วัสดุอุปกรณ์การเรียนและกีฬา 3) หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมพัฒนาร่วมสนับสนุน/พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมพัฒนาร่วมสนับสนุน/พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนสนับสนุนทุนการศึกษา/วัสดุอุปกรณ์การเรียนและกีฬา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50)

ด้านที่ 10 การเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) โรงเรียนได้รับข้อมูลด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัดเป็นปัจจุบัน 2) โรงเรียนดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด 3) โรงเรียนมีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียน

มีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ โรงเรียนดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) และน้อยที่สุด คือ โรงเรียนได้รับข้อมูลด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัดเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50)

จากการประชุมสนทนากลุ่มย่อยเกี่ยวกับสภาพการณ์ภายในและภายนอกองค์กร ของโรงเรียน ธรรมยานประยุต โดยการวิเคราะห์ห้องค์กร (SWOT Analysis) โดยใช้ประเด็นจากสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศที่ได้จากแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลการวิเคราะห์ห้องค์กร (SWOT Analysis) ด้านสภาพการณ์ภายใน

สภาพการณ์ภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. ด้านบุคลากร 1.1 บุคลากรอยู่ในวัยทำงาน	1. ด้านบุคลากร 1.1 บุคลากรมีจำนวนจำกัดและปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ 1.2 บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพน้อย
2. ด้านนักเรียน 2.1 นักเรียนอยู่ในวัยกำลังเรียนรู้ 2.2 นักเรียนพัฒนาได้ง่าย	2. ด้านนักเรียน 2.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 2.2 นักเรียนพร้อมพฤติกรรมด้านคุณธรรม เช่น คุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ จิตสาธารณะ ทักษะกระบวนการคิด เป็นต้น
3. ด้านงบประมาณ มีแผนการใช้งบประมาณโปร่งใส ตรวจสอบได้	3. ด้านงบประมาณ 3.1 แผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับบริบทและการพัฒนาสถานศึกษาน้อย 3.2 งบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอในการพัฒนาสถานศึกษา
4. ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์ มีวัสดุที่สูญปรกรณ์ไว้สำหรับจัดการเรียนการสอน	4. ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์ วัสดุ ครุภัณฑ์มีสภาพเก่าและชำรุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สภาพการณ์ภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
5. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 5.1 มีอาคารเรียนเพียงพอ 5.2 สภาพแวดล้อมดี เอื้อต่อการจัดการศึกษา	5. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 5.1 อาคารเรียน อาคารประกอบและห้องเรียนมีสภาพเก่า ชำรุด และทรุดโทรมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนน้อย 5.2 สภาพแวดล้อมดูทรุดโทรม ไม่สวยงามสะอาดตา
6. ด้านระบบการบริหารจัดการ 6.1 มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดขึ้น 6.2 มีโครงสร้างการบริหารโรงเรียน 6.3 มีการประเมินองค์กร	6. ด้านระบบการบริหารจัดการ 6.1 มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่สถานศึกษากำหนดสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์และทันสมัยน้อย 6.2 มีโครงสร้างและการบริหารจัดการงานบริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาน้อย 6.3 มีการประเมิน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานหรือองค์กรเพื่อนำการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาน้อย

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลการวิเคราะห์ห้วงค์กร (SWOT Analysis) ด้านสภาพการณ์ภายนอก

สภาพการณ์ภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. ด้านภาคีเครือข่ายผู้ปกครอง/ชุมชน 1.1 ชุมชนรักหวงแหนพร้อมให้การส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียน 1.2 ผู้ปกครองไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนของครู 1.3 ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้	1. ด้านภาคีเครือข่ายผู้ปกครอง/ชุมชน 1.1 ชุมชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา 1.2 ผู้ปกครองบางกลุ่มมีความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาน้อย 1.3 มีปราชญ์ชาวบ้านร่วมพัฒนาการศึกษาน้อย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สภาพการณ์ภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
2. คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาพร้อม ให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา	2. ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทของตนเองน้อยและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาสถานศึกษาน้อย
3. ด้านหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และเอกชนหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนพร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา	3. ด้านหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานภายนอกรู้จักและเข้ามาร่วมพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาน้อย
4. ด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด นโยบายหน่วยงานต้นสังกัดเป็นปัจจุบันทัน ต่อสถานการณ์และทันสมัย	4. ด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษามีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ นโยบายหน่วยงานต้นสังกัดและให้มีคุณภาพน้อย

ตารางที่ 4.4 การประมวลสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นปัญหา	ผลกระทบต่อการพัฒนาสถานศึกษา
1. บุคลากรมีการพัฒนา ตนเองทางด้านวิชาชีพ น้อย (Human)	จากการที่บุคลากรไม่ได้รับประเมินศักยภาพ เพื่อการจัดการบริหาร บุคลากรปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่งาน พิเศษให้มีคุณภาพให้มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จึงส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้แต่มีคุณภาพน้อย
2. บุคลากรมีองค์ความรู้ จำกัดในการพัฒนาองค์กร (Knowledge)	บุคลากรมีการมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพน้อย ทำให้มีองค์ความรู้ ความเข้าใจจำกัดในการร่วมพัฒนาสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากพอได้
3. โรงเรียนมีการจำแนก จุดพัฒนาองค์กร ไม่สอดคล้องกับบริบท (Grouping)	ด้วยนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและ มีนโยบายเพิ่มขึ้นหลายประเด็น หลายกิจกรรม/โครงการ และสถานศึกษาไม่มี การระบุจุดพัฒนาองค์กรที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบท สถานศึกษา

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	ผลกระทบต่อการพัฒนาสถานศึกษา
4. โรงเรียนขาดการมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)	สถานศึกษาไม่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรชัดเจน ไม่มีทิศทางการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน่าเป็นห่วง
5. แผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพน้อย (Operation Plan)	มีงบประมาณจำกัด มีการจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสม และกำหนดผู้รับผิดชอบไม่เหมาะสม ไม่ตรงกับความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของตนเองส่งผลกระทบต่อพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวม
6. ประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายน้อย (Network)	ด้วยมีการประสานงานและขอความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายผู้ปกครอง/ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาน้อยมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้สถานศึกษามีพัฒนาการในหลายด้านช้าลงและส่งผลให้ผู้ปกครองบางส่วนรู้สึกกรัง หวงแหน และมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาน้อยลง
7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงานน้อย (Assurance)	สถานศึกษาขาดการบริหารจัดการด้านการตรวจสอบคุณภาพงานหรือผลการพัฒนาสถานศึกษาน้อย ขาดการนิเทศ ติดตามเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้น ด้วยระบบที่ดีจึงส่งผลให้ผลการดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพน้อย
8. โรงเรียนมีการประเมินศักยภาพองค์กรน้อย (Self Assessment)	สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กรไม่เป็นระบบ ขาดการวิเคราะห์องค์กรหรือผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินมาวางแผนพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพด้านการจัดการศึกษาน้อยลง

จากตารางที่ 4.2 , 4.3 และ 4.4 จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในวงกว้างที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสถานศึกษา ทั้ง 10 ด้าน จึงประมวลและสรุปประเด็นปัญหาให้เป็นหมวดหมู่เดียวกัน ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสถานศึกษาทั้งสิ้น 8 ประเด็น ทุกประเด็นปัญหามีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันที่ล้วนต่างเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนมาโดยตลอด เพื่อการบริหารจัดการประเด็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ จะมีการจัดหมวดหมู่และเรียงลำดับประเด็นปัญหาใหม่เพื่อสะดวกต่อการลำดับขั้นตอนในการวางแผน และดำเนินการแก้ปัญหา ตามกระบวนการสู่การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. บุคลากรมีองค์ความรู้จำกัด (Knowledge)
2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพน้อย (Operation Plan)
3. สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายน้อย (Network)
4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรไม่สอดคล้องกับบริบท (Grouping)
5. สถานศึกษาขาดการมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)
6. สถานศึกษาขาดการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human)
7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงานน้อย (Assurance)
8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กรน้อย (Self Assessment)

ผลการศึกษาระยะที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Design and Development: D and D)

ตั้งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์องค์กรทั้ง 10 ด้าน ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ที่พอสรุปเป็นภาพรวมของสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งมีทั้งสิ้น 8 ประเด็น และเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบ จึงมีการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ที่มีกระบวนการพัฒนาสอดคล้องวงจรเดมมิง PDCA (Deming Cycle) ดังนี้

ขั้นตอนการวางแผน (P)

K : Knowledge	กำหนดองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร
O : Operation plan	ปรับแผนปฏิบัติการสู่องค์กรคุณภาพ
N : Network	วางแผนพัฒนาร่วมกับภาคีเครือข่าย

ขั้นตอนการปฏิบัติ (D)

G : Grouping	พัฒนาตามจุดจำแนกการพัฒนาองค์กร
T : Target	ดำเนินงานสู่เป้าหมายองค์กร
H : Human	พัฒนาศักยภาพบุคลากร

ขั้นตอนการตรวจสอบ (C)

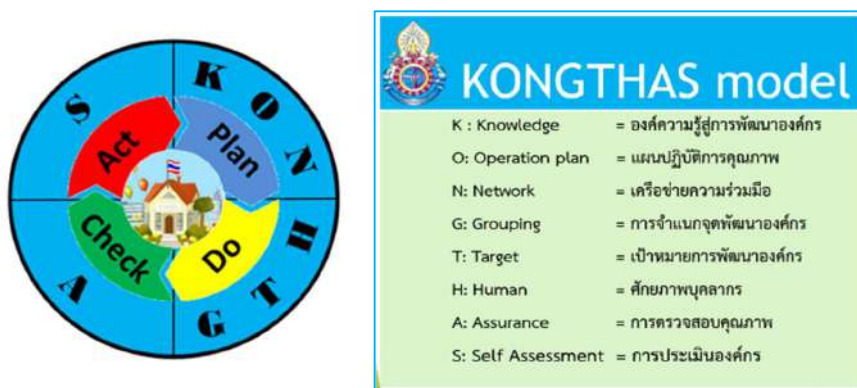
A : Assurance	ตรวจสอบคุณภาพงาน
---------------	------------------

ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (A)

S : Self Assessment	ประเมินเพื่อปรับปรุงศักยภาพองค์กร
---------------------	-----------------------------------

เมื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสำรวจข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสำรวจ มาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ สรุปผลการดำเนินการได้ดังนี้

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปได้ว่า รูปแบบที่นำไปสู่ความเป็นเลิศนี้มีชื่อเรียกว่า “KONGTHAS model” ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีชื่อเรียกว่า “KONGTHAS model” มี 8 องค์ประกอบ ที่เป็นแนวทางหรือกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ 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

KONGTHAS model ที่หมายถึง “ความมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ” จึงกำเนิดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศและเพื่อการพัฒนาและยกระดับศักยภาพขององค์กรทั้งระบบ สร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บุคลากรมีองค์ความรู้พร้อมในการขับเคลื่อนองค์กร (K : Knowledge) มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา (O : Operation plan) มีเครือข่ายให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนการศึกษา (N : Network) มีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (G : Grouping) มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กร (T : Target) บุคลากรที่มีศักยภาพ (H : Human) มีการตรวจสอบคุณภาพงานเป็นระบบ (A : Assurance) และมีการประเมินองค์กรให้มีประสิทธิภาพพร้อมอย่างต่อเนื่อง (S : Self Assessment)

จากการสร้างรูปแบบ KONGTHAS model ที่รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแบบร่างรูปแบบมาจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาในด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบและข้อคิดเห็น อื่น ๆ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความสอดคล้อง	ความเป็นประโยชน์
1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge)	4.60	4.60	4.73	4.55
2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan)	4.50	4.60	4.75	4.57
3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network)	4.73	4.55	4.53	4.60
4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping)	4.75	4.57	4.73	4.55
5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)	4.55	4.53	4.60	4.75
6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human)	4.73	4.55	4.55	4.53
7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance)	4.60	4.73	4.73	4.55

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ด้วย KONGTHAS model	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความสอดคล้อง	ความเป็นประโยชน์
8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment)	4.75	4.73	4.55	4.55
เฉลี่ย	4.65	4.61	4.64	4.58

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันโดยมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้ง 8 องค์ประกอบ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ด้านความสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาระยะที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model (Implementation : I)

โรงเรียนธรรมยานประยุต ได้นำรูปแบบ KONGTHAS model ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและได้รับการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ไปทดลองใช้ในโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 โดยดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามกระบวนการ KONGTHAS model ที่เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทั้ง 8 ประเด็น และมีผลลัพธ์จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในวงรอบที่ 1 พบว่า การนำเสนอภาพรวมของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของการพัฒนาโรงเรียนได้มาก โดยนำรูปแบบ KONGTHAS model ไปทดลองใช้ในการพัฒนาโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และจากการสนทนากลุ่ม พบว่ามีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ KONGTHAS model จากวงรอบที่ 1 มีดังนี้ 1) ควรปรับปรุงด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง 2) ควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ชัดเจน และ 3) ควรพัฒนาครูให้เป็นรูปธรรม โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน ของ KONGTHAS model ที่สอดคล้องวงจรเดมมิง PDCA (Deming Cycle) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (P)

K : Knowledge	กำหนดองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร
O : Operation plan	ปรับแผนปฏิบัติการสู่องค์กรคุณภาพ
N : Network	วางแผนพัฒนาร่วมกับภาคีเครือข่าย

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (D)

G : Grouping	พัฒนาตามจุดจําแนกการพัฒนาองค์กร
T : Target	ดำเนินงานสู่เป้าหมายองค์กร
H : Human	พัฒนาศักยภาพบุคลากร

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (C)

A : Assurance	ตรวจสอบคุณภาพงาน
---------------	------------------

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (A)

S : Self assessment	ประเมินเพื่อปรับปรุงศักยภาพองค์กร
---------------------	-----------------------------------



ภาพที่ 4.2 ภาพกระบวนการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

3.1 ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (P) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

ได้แก่ K : Knowledge องค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร O : Operation plan แผนปฏิบัติการคุณภาพ และ N : Network เครือข่ายความร่วมมือ

โรงเรียนธรรมยานปรยุต ได้ทดลองใช้รูปแบบ KONGTHAS model มาพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ตามบริบทของโรงเรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ที่ล้วนส่งผลต่อการสร้างคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม โดยจะกล่าวถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ ที่ปรากฏในงานบริหารโรงเรียน ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนของ KONGTHAS model

ขอบข่ายงาน	สภาพปัญหา	กระบวนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอนของ KONGTHAS model			
		(P)	(D)	(C)	(A)
		K, O, N	G, T, H	A	S
งานบริหาร วิชาการ	1. นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำ 2. นักเรียน พร้อมพฤติกรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่เหมาะสม เช่น ความรับผิดชอบ การมีระเบียบ มีจิตสาธารณะ ฯลฯ	1. กำหนดองค์ความรู้ ในการพัฒนาและส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรด้านการจัด การศึกษา 2. วิเคราะห์องค์กรและกำหนด กิจกรรมการพัฒนาการศึกษา ลงในแผนปฏิบัติการ 3. วางแผนพัฒนาการศึกษา ร่วมกับภาคีเครือข่าย	1. ดำเนินการแก้ปัญหา สู่เป้าหมายด้านการ ยกผลสัมฤทธิ์และ การปรับพฤติกรรม คุณธรรมของนักเรียน ร่วมกับภาคีเครือข่าย ด้วยโครงการโรงเรียน สุจริตและโครงการ คุณธรรม สพฐ. 2. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้เป็นครู มืออาชีพ	1. นิเทศ กำกับ ติดตาม กิจกรรม ยกผลสัมฤทธิ์ 2. นิเทศ กำกับ ติดตามการจัด กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม นักเรียน	1. ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน 2. ประเมิน คุณธรรม จริยธรรม นักเรียน
งานบริหาร งบประมาณ	มีงบประมาณจำกัด ไม่เพียงพอ ในการพัฒนา สถานศึกษา	1. กำหนดและวางแผนพัฒนา องค์ความรู้บุคลากรฝ่าย งบประมาณ 2. วิเคราะห์องค์กรเพื่อปรับ แผนปฏิบัติการให้สอดคล้อง กับบริบทสถานศึกษา 3. ประชุมเพื่อขอมติ ในการจัดสรรงบประมาณ อย่างสมเหตุสมผล	1. ดำเนินการแก้ปัญหา ตามจุดพัฒนาให้บรรลุ เป้าหมาย 2. ปรับแผนปฏิบัติการ โดยการจัดสรรงบประมาณ ให้สอดคล้องกับบริบท และบรรลุตามเป้าหมาย การพัฒนา	1. ตรวจสอบ คุณภาพ แผนปฏิบัติการ 2. ติดตาม การขอสนับสนุน งบประมาณ จากภาคีเครือข่าย 3. ประเมินศักยภาพ	1. ประเมิน คุณภาพแผน ปฏิบัติการ 2. วิเคราะห์ ข้อมูลจาก รายงานการใช้ งบประมาณ

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	สภาพปัญหา	กระบวนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอนของ KONGTHAS model			
		(P)	(D)	(C)	(A)
		K, O, N	G, T, H	A	S
		4. ประธานภาควิชาหรือช่วย ร่วมสนับสนุนงบประมาณ	สถานศึกษา 3. พัฒนาบุคลากร ฝ่ายงบประมาณ	บุคลากรในฝ่าย และภาระงาน	
งานบริหาร งานบุคคล	-ขาดการประเมิน ศักยภาพบุคลากร -บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจจำกัด ในการปฏิบัติงาน	1. กำหนดองค์ความรู้ พัฒนาบุคลากร 2. กำหนดกรอบการประเมิน ศักยภาพบุคลากร 3. กำหนดโครงการส่งเสริมและ พัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษาในแผนปฏิบัติการ 4. ประธานภาควิชาหรือช่วย สนับสนุนวิทยากร ร่วมจัดการศึกษา	1. ดำเนินการแก้ปัญหา ตามจุดพัฒนา ให้บรรลุเป้าหมาย 2. ดำเนินงาน ตามโครงการฯ 3. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรทั้งองค์กร	กำกับติดตาม การพัฒนาบุคลากร ให้เป็นครูมืออาชีพ ให้มีความรู้พร้อม ในการจัดการเรียน การสอนและ งานพิเศษ	1. ประเมิน ศักยภาพบุคลากร 2. ประเมินผล การปฏิบัติงาน
งานบริหารทั่วไป	-งบประมาณ ที่ไม่เหมาะสม และไม่เพียงพอ ในการดูแลอาคาร สถานที่ อาคารเรียน สิ่งแวดล้อมและ ระบบสารสนเทศ -มีการประสาน ความร่วมมือ จากภาคีเครือข่าย ร่วมจัดการศึกษา ไม่ทั่วถึง	1. วางแผนพัฒนาองค์ความรู้ บุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไป ในการดำเนินงานโครงการ 2. วิเคราะห์องค์การเพื่อปรับปรุง แผนปฏิบัติการให้สอดคล้อง กับภารกิจงานพัฒนา สถานศึกษา 3. ประธานภาควิชาหรือช่วย ร่วมพัฒนาสถานศึกษา	1. ดำเนินการแก้ปัญหา ตามจุดพัฒนา ที่กำหนดไว้ให้บรรลุ เป้าหมาย 2. ปรับแผนปฏิบัติการ ให้มีงบประมาณในการ พัฒนาอาคารสถานที่ 3. เครือข่ายร่วมพัฒนา สถานศึกษา 4. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงาน	กำกับ ติดตาม งานพัฒนา สถานศึกษา ทั้งด้านอาคาร สถานที่และ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ	1. วิเคราะห์ คุณภาพแผน ปฏิบัติการ 2. ประเมินผล การดำเนินงาน ภาคีเครือข่าย 3. ประเมินคุณภาพ งานพัฒนา สถานศึกษา

3.1.1) K : Knowledge องค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร

โรงเรียนได้กำหนดองค์ความรู้ และวางแผนการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้

- 1) การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) การขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนสุจริต
- 3) การขับเคลื่อนโครงการ

โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ฯลฯ หากคณะครูมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นดังกล่าว จะสามารถช่วยให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่การสอนและการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมทางโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร ทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ การประชุม การอบรมสัมมนา เป็นต้น โดยการส่งเสริมด้านองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นกับคณะครูทางโรงเรียนได้กำหนดโครงการระบุในแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นการสนับสนุนการนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติต่อไป ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 กำหนดองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร K : Knowledge

การกำหนดองค์ความรู้	โครงการสนับสนุนในการนำองค์ความรู้มาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร งานบริหารวิชาการ
1. กระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. กระบวนการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนสุจริต	2. โครงการพัฒนาและยกผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 3. โครงการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน
3. กระบวนการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.	งานบริหารงบประมาณ 4. โครงการพัฒนาระบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแบบสุจริต
4. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	งานบริหารงานบุคคล 5. โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กระบวนการดำเนินงานพิเศษอื่น ๆ	งานบริหารทั่วไป 6. โครงการสายสัมพันธ์นักเรียน 7. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการบริการทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษาและองค์กรอื่น
	8. โครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการเสริมสร้างทักษะชีวิตและความปลอดภัยในสถานศึกษา 9. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 10. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

3.1.2) O : Operation plan แผนปฏิบัติการคุณภาพ

ด้วยนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีนโยบายเพิ่มขึ้นหลายประเด็น และสถานศึกษาไม่มีการระบุดูพัฒนาองค์กรที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทสถานศึกษา จึงทำให้สถานศึกษาไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา และมีผลสืบเนื่องถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทสถานศึกษาที่มีการระบุโครงการ/งาน/กิจกรรม ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและมีการจัดสรรงบประมาณและผู้รับผิดชอบไม่เหมาะสม ครูปฏิบัติงานพิเศษไม่ตรงกับความสามารถ ความสนใจและความต้องการการพัฒนาตนเอง อีกทั้งในแผนปฏิบัติการเดิมมีโครงการ/งาน/กิจกรรม มากเกินไป ไม่สอดคล้องกับจำนวนครูที่มีจำกัดทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปอย่างมีคุณภาพ ทางโรงเรียนจึงมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน โดยทางโรงเรียนได้สำรวจข้อมูลทั้งจากคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลจุดเด่น จุดด้อย ประเด็นสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียน แล้วมาจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพอย่างเป็นระบบทางโรงเรียนจึงมีการปรับปรุงแผนปฏิบัติการที่มีการระบุโครงการ/งาน/กิจกรรม โดยมีโครงการ จำนวน 10 โครงการ ประกอบด้วย 60 กิจกรรม ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนและชุมชน โดยมีการจัดสรรงบประมาณ กำหนดครูผู้รับผิดชอบลงในแผนปฏิบัติการชัดเจน ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

งาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหาร งานวิชาการ 1. โครงการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	1. กิจกรรมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา/ หลักสูตรท้องถิ่น 2. กิจกรรมพัฒนาการจัดการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ / DLTV 3. กิจกรรมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 4. กิจกรรมวิจัยทางการศึกษา 5. กิจกรรมนิเทศภายใน 6. กิจกรรมประกันคุณภาพภายใน	20,000	นางสาวพรเพียร เสมียนชัย

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

งาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการพัฒนาและยกผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมเสริมทักษะกระบวนการคิดและพัฒนาการเด็กปฐมวัยทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ และสติปัญญา 2. กิจกรรมยกผลสัมฤทธิ์ RT 3. กิจกรรมยกผลสัมฤทธิ์ NT 4. กิจกรรมยกผลสัมฤทธิ์ O-NET 5. กิจกรรมโครงการวิทยาศาสตร์และบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย 6. กิจกรรมการประกวด/แข่งขัน/จัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการ 7. กิจกรรมการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 8. กิจกรรมสอนซ่อมเสริม 9. กิจกรรมสนองนโยบายต้นสังกัด (ด้านทักษะวิชาการ) 10. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียน 	21,760	นายฐิติพงศ์ เส็งประโคน
3. โครงการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดทำสารสนเทศและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมอาชีพ 2. กิจกรรมการศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายใน (ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด) 3. กิจกรรมการศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอก 	5,000	นายธนากร พลมัน
4. โครงการสายสัมพันธ์นักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมปฐมนิเทศ 2. กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ 	1,000	นายฐิติพงศ์ เส็งประโคน
การบริหารงานบุคลากร	1. กิจกรรมจัดทำข้อมูลสารสนเทศผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา (DMC)	3,480	นางสาวนิภา สร้อยเนียม
5. โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูและ	2. กิจกรรมศึกษาดูงาน/ประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากร		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

งาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
และบุคลากร ทางการศึกษา	3. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา		
<u>การบริหาร</u> <u>งานงบประมาณ</u> 6. โครงการพัฒนา ระบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานแบบสุจริต	1. กิจกรรมการบริหารจัดการ การเงินและสินทรัพย์ 2. กิจกรรมพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ	3,480	นายฐิติพงศ์ เสียงประโคน
<u>การบริหารทั่วไป</u> 7. โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือ ในการบริการ ทางการศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และองค์กรอื่น	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน 2. กิจกรรมประชาสัมพันธ์ 3. กิจกรรมการสรรหา/คัดเลือกและ ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	1,000	นายธนากร พลมัน
8. โครงการระบบ ดูแลช่วยเหลือ นักเรียนและการ เสริมสร้างทักษะ ชีวิตและความ ปลอดภัย ในสถานศึกษา	1. กิจกรรมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2. กิจกรรมทุนการศึกษา 3. กิจกรรมระดมทุนและทรัพยากร ทางการศึกษา 4. กิจกรรมส่งเสริมอาหารกลางวัน 5. กิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียง 6. กิจกรรมโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	5,000	- นางสาวนิภา สร้อยเนียม - สถานธรรมไท่เงิน - สถานีตำรวจ - รพสต.แก่งสีเสียด - พระสงฆ์ - ประชาชนชาวบ้าน

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

งาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	7. กิจกรรมสถานักเรียน 8. กิจกรรมโครงการ TO BE NUMBER ONE 9. กิจกรรมหนูน้อยรักษารองเรียน 10. กิจกรรมหนูน้อยร้อยความดี 11. กิจกรรมธนาคารความดี 12. กิจกรรมธนาคารโรงเรียน 13. กิจกรรมการแข่งขันกีฬา 14. กิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพ 15. กิจกรรมสนองนโยบายต้นสังกัด (ด้านทักษะชีวิต) 16. กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี 17. กิจกรรมทัศนศึกษา 18. กิจกรรมอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 19. กิจกรรมครู DARE		- สหกรณ์ ออมทรัพย์ครู สระแก้ว - ชุมชน/ ผู้ปกครอง
9. โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	1. กิจกรรมมารยาทไทย 2. กิจกรรมสวดมนต์ 3. กิจกรรมธรรมศึกษา 4. กิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และอนุรักษ์ไทย 5. กิจกรรมโครงการโรงเรียนสุจริต 6. กิจกรรมโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. 7. กิจกรรมค่ายธรรมะ 8. กิจกรรมค่ายคุณธรรม 9. กิจกรรมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ 10. กิจกรรม SMART KIDS	2,920	- นางสาวนิภา สร้อยเนียม - สถานธรรม ไท่เงินสระแก้ว - กลุ่มเครือข่าย สระขวัญ
10. โครงการ พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียน	1. กิจกรรมพัฒนางานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป 2. กิจกรรมงานสารบรรณ	6,960	นางสาวพรเพียร เสมียนชัย

3.1.3 N : Network เครือข่ายความร่วมมือ

โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่เครือข่าย วางแผน การดำเนินงาน วางแผนการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลร่วมกันอย่างเป็นระบบ หลังจากที่ทางโรงเรียนทราบถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา จะมีการวางแผน การพัฒนาองค์กรร่วมกับภาคีเครือข่ายตามประเด็นพัฒนา โดยโรงเรียนจะมีการประสานความร่วมมือ กับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และเครือข่ายอื่น ๆ ร่วมพัฒนาโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือภารกิจงานของเครือข่ายความร่วมมือนั้น ๆ โดยภาคีเครือข่ายจะร่วมประชุม วางแผน ดำเนินงาน/ส่งเสริม/สนับสนุน/จัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้ทุกโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ภาคีเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนจะบรรจุในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน คณะกรรมการสถานศึกษาจะมีส่วนร่วมรับรู้ ให้คำแนะนำพร้อมลงนามให้ความเห็นชอบประกาศใช้ มาตรฐานการศึกษาและประกาศกำหนดค่าเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและลงนามให้ ความเห็นชอบในแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาโรงเรียนเป็นปัจจุบันทุกปี โรงเรียนธรรมชาติประยุต ได้ดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรม ร่วมกับภาคีเครือข่ายตลอดปีการศึกษา ซึ่งในแผนปฏิบัติการ จะระบุงบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบเพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรมและ มีความยั่งยืนต่อไป โดยมีโครงการ/งาน ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 โครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

กิจกรรม/โครงการ	เครือข่ายความร่วมมือ	ระยะเวลาดำเนินการ
1. โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.	สถานธรรมไท่เงิน สระแก้ว	ตลอดปีการศึกษา
2. โครงการโรงเรียนสุจริต	สพป. สระแก้ว เขต 1	ตลอดปีการศึกษา
3. โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแก่งสี่เสียด	ตลอดปีการศึกษา
4. กิจกรรมครูแดร์ (DARE)	สถานีตำรวจภูธรสระแก้ว	ตลอดปีการศึกษา
5. กิจกรรมค่ายคุณธรรม	สถานธรรมไท่เงิน สระแก้ว	เดือนพฤษภาคม
6. กิจกรรมค่ายธรรมะ	คณะสงฆ์วัดบ้านเนินไทร	เดือนกุมภาพันธ์
7. กิจกรรม SMART KIDS	สถานธรรมไท่เงิน สระแก้ว	ตลอดปีการศึกษา

ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่าย/หน่วยงานภายนอก ทางโรงเรียนจะประชุมชี้แจงคณะ ครู ผู้ปกครอง ภาคีเครือข่ายความร่วมมือ และผ่านความเห็นชอบจากกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนิเทศ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาเนื้องานร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกระยะ เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนิน โครงการ/งาน/กิจกรรม จะมีการสรุปผลการดำเนินงานและแจ้งข่าว/ประชาสัมพันธ์ให้กับเครือข่ายและ สาธารณชนรับรู้ข้อมูลความสำเร็จในการดำเนินงานต่อไป

3.2 ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (D) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

ได้แก่ G : Grouping การจำแนกจุดพัฒนาองค์กร T : Target เป้าหมายการพัฒนาองค์กร H : Human ศักยภาพบุคลากร

3.2.1 G : Grouping การจำแนกจุดพัฒนาองค์กร

เพื่อสร้างคุณภาพการพัฒนาองค์กร ทางโรงเรียนได้ดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ธรรมยานปรยุต ที่เป็นข้อมูลด้านบริบทของชุมชนและด้านมุมมองที่มีต่อสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) ซึ่งในการดำเนินการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) นั้นทำให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาที่เป็นข้อมูลในการจำแนกจุดพัฒนาโรงเรียนได้ตรงประเด็น รู้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีโอกาสส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อสร้างโรงเรียนให้มีศักยภาพพร้อม ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป โดยมีตารางข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นทั้งข้อมูลสภาพการณ์ภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่ระบุจุดพัฒนาองค์กร ขั้นตอน และการดำเนินการพัฒนา ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การพัฒนาตามจุดจำแนกการพัฒนาองค์กร

จุดพัฒนาองค์กร	ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา	ร่องรอย
1. บุคลากรมีองค์ความรู้จำกัด เพื่อพัฒนาองค์กร (Knowledge)	1. ศึกษานโยบายหน่วยงานต้นสังกัด 2. ประชุม กำหนดองค์ความรู้ และวางแผน การพัฒนาบุคลากร 3. ดำเนินกิจกรรม PLC 4. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรศึกษา พัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ 5. จัดประชุม/อบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร 6. ส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม การแข่งขันทางวิชาการ	1. แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 2. แผนปฏิบัติการ 3. รายงานการพัฒนาตนเอง 4. คำสั่งโรงเรียนให้คณะครู เข้ารับการอบรมในเรื่องต่าง ๆ 5. รายงานผลการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice)
2. สถานศึกษา มีแผนปฏิบัติการ ที่มีประสิทธิภาพน้อย (Operation Plan)	1. ศึกษาผลการวิเคราะห์องค์กรเพื่อทราบ จุดอ่อน จุดแข็งแล้วนำมากำหนด โครงการ/งาน/ กิจกรรม ที่ต้องการขับเคลื่อนครอบคลุมภารกิจ สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	แผนปฏิบัติการที่ระบุ ภารกิจงานขับเคลื่อน การศึกษาที่สอดคล้องกับ บริบทสถานศึกษา

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

จุดพัฒนาองค์กร	ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา	ร่องรอย
	2. ศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ 3. ศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 4. ศึกษาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. ศึกษานโยบาย สพฐ. 6. ศึกษา นโยบาย สพป.สระแก้ว เขต 1 7. ศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น/แหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน	
3. สถานศึกษา มีการประสานงาน ภาคีเครือข่ายร่วม พัฒนาสถานศึกษา น้อย (Network)	1. ศึกษาแผนปฏิบัติการที่ระบุโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่มีการประสานภาคีเครือข่ายร่วมดำเนินการหรือสนับสนุน 2. ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 3. ประชุม วางแผนการดำเนินงานนิเทศ กำกับ ติดตามร่วมกัน 4. สรุปและรายงานผลต่อภาคีเครือข่าย เพื่อนำผลการดำเนินงานมาวางแผนพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	1. แผนปฏิบัติการ 2. แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 3. รายงานผลการดำเนินงาน 4. การสนับสนุนวิทยากร ท้องถิ่น/งบประมาณจาก ภาคีเครือข่าย
4. สถานศึกษา มีการจำแนก จุดพัฒนาองค์กร ไม่สอดคล้องกับ บริบท (Grouping)	1. ศึกษาผลการวิเคราะห์องค์กรเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งแล้ว นำมากำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ต้องการขับเคลื่อน ครอบคลุมภารกิจสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา 2. ศึกษา นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด 3. ศึกษา นโยบายสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน และชุมชน 4. ออกแบบโครงการ/งาน/กิจกรรม 5. ดำเนินการพัฒนาตามจุดจำแนกการพัฒนาองค์กร 6. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและสรุปผลการพัฒนา	1. แผนปฏิบัติการ 2. แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 3. รายงานผลการ ดำเนินงาน 4. สรุปโครงการ
5. สถานศึกษา ขาดกรณีเป้าหมาย การพัฒนาองค์กร ที่ชัดเจน (Target)	1. ศึกษา นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด 2. ศึกษา แผนปฏิบัติการ/แผนกลยุทธ์ 3. ประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษา	1. รายงานผลการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) 2. รางวัล
6. สถานศึกษา ขาดการประเมิน	ประเมินศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อกำหนดบุคลากรดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน	1. คำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการครูและ

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

พัฒนาองค์กร	ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา	ร่องรอย
ศักยภาพบุคลากร (Human)	ประจำชั้นเรียนและการปฏิบัติงานพิเศษให้ เหมาะสมกับความสนใจ ความสามารถ ความถนัด และความต้องการพัฒนาทักษะตนเองของบุคลากร	บุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่บริหารงาน สถานศึกษา 2. คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครู ปฏิบัติหน้าที่การสอน
7. สถานศึกษามีการ มีการตรวจสอบ คุณภาพงานน้อย (Assurance)	1. ประชุมหัวหน้าฝ่ายบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 งาน 2. วางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงาน ของบุคลากร 3. ประเมินผลการดำเนินงาน ในระหว่าง การดำเนินงานและสิ้นสุดการดำเนินโครงการ/งาน/ กิจกรรม 4. วางแผนการพัฒนาคุณภาพงานในขณะที่ทราบ อุปสรรคในขณะการดำเนินงานและวางแผนพัฒนา คุณภาพงานต่อไป เมื่อสิ้นสุดการดำเนินโครงการ/ งาน/กิจกรรม	1. กำหนดการนิเทศงาน ฝ่าย/ งานกลุ่มสาระการ เรียนรู้ 2. รายงานผลการดำเนิน โครงการ/งาน/กิจกรรม 3. รายงานผลการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) 4. รายงานการประเมิน ตนเองของสถานศึกษา
8. สถานศึกษามีการ ประเมินศักยภาพ องค์กรน้อย (Self Assessment)	1. สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการ/งาน/กิจกรรม ของบุคลากร 2. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน 3. ประเมินคุณภาพงานและวางแผนในการพัฒนาคุณภาพ งานให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป 4. สรุปรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา 5. รายงานผลการประเมินของสถานศึกษาต่อบุคลากร, คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. รายงานผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร 2. รายงานผลการดำเนินงาน 3. รายงานผลการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) 4. รายงานการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา

3.2.2 T : TARGET เป้าหมายการพัฒนาองค์กร

โรงเรียนธรรมยานประยุต ได้ดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทางโรงเรียนได้ศึกษานโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ศึกษาบริบทสถานศึกษา

แล้วมากำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาบุคลากร และพัฒนาสถานศึกษา โดยระบุโครงการ/งาน/ กิจกรรม ที่เป็นเป้าหมายขององค์กรลงในแผนปฏิบัติอย่างชัดเจน ทางโรงเรียนได้การดำเนินงาน การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปรายงานผล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อให้เป้าหมายบรรลุได้ด้วยคุณภาพทั้งในปัจจุบันและโอกาสต่อไป

3.2.3 H : Human ศักยภาพบุคลากร

ทางโรงเรียนได้มีการประเมินศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งด้านการประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการพัฒนาสถานศึกษาด้านงานบริหารสถานศึกษา และด้านการประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการพัฒนาสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อไว้เป็นแนวทางและการกำหนดองค์ความรู้ที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถพร้อมพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา การทำ PLC และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฯลฯ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ทางโรงเรียนได้กำหนด โครงการ/งาน/กิจกรรม ลงในแผนปฏิบัติการเพื่อจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม และโรงเรียนได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับความสามารถ ความต้องการ และความสนใจในการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างเหมาะสม ดังตารางที่ 4.11 และ ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.11 การประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการพัฒนาสถานศึกษาด้านงานบริหารสถานศึกษา

ข้อมูลบุคลากร	ศักยภาพบุคลากร	บทบาทหน้าที่
1. นางสาวนิภา สร้อยเนียม ตำแหน่ง ครู คศ.1	เป็นบุคคลที่สุภาพ เรียบร้อย อ่อนโยน จิตใจดี มีทัศนคติเชิงบวก ห่วงใย เอาใจใส่บุคคลรอบข้าง	หัวหน้าฝ่าย บริหารงานบุคคล
2. นายฐิติพงศ์ เส็งประโคน ตำแหน่ง ครู คศ.1	เป็นบุคคลที่มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีความรับผิดชอบสูง และถนัดด้านคณิตศาสตร์	หัวหน้าฝ่าย บริหารงบประมาณ
3. นางสาวพรเพียร เสมียนชัย ตำแหน่ง ครู คศ.1	เป็นบุคคลที่มีความเที่ยงตรงตามหลักวิชาการ มีความรับผิดชอบสูง เก่งด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา	หัวหน้าฝ่าย บริหารวิชาการ
4. นายธนากร พลมัน ตำแหน่ง ครู คศ.1	เป็นบุคคลที่มีอัธยาศัยดี เก่งด้านการเจรจา ต่อรอง ชอบการดูแล เอาใจใส่ทั้งบุคคลภายในและภายนอก	หัวหน้าฝ่าย บริหารทั่วไป

ตารางที่ 4.12 การประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการจัดการเรียนการสอน

ข้อมูลบุคลากร	ศักยภาพบุคลากร	ข้อมูลสนับสนุน	บทบาทหน้าที่
1. นางสาวนิภา สร้อยเนียม จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาปฐมวัย	เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและ มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน ในระดับก่อนประถมศึกษาที่ดี	รางวัลตราพระราชทาน บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ปีการศึกษา 2563 - 2565	ครูปฏิบัติหน้าที่ การสอนระดับชั้น ก่อนประถมศึกษา
2. นายรัฐดิพงษ์ เส็งประโคน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์	เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบและมี มีความรู้ความสามารถในการจัด การเรียนการสอนในระดับสูง มีความสนใจในการจัดการเรียนการสอน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, 6	ผลการทดสอบ O-NET อยู่ในระดับสูง ในปีการศึกษา 2563 และในปีการศึกษา 2564	ครูปฏิบัติหน้าที่ การสอนระดับ ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 5, 6
3. นางสาวพรเพียร เหมียชัย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบและมี ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียน การสอนในระดับสูง มีความสนใจ ในการจัดการเรียนการสอนระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	ผลการทดสอบ NT สูงกว่าระดับประเทศ ในปีการศึกษา 2562 ในปีการศึกษา 2563 และในปีการศึกษา 2564	ครูปฏิบัติหน้าที่ การสอนระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
4. นายธนากร พลมัน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	เป็นบุคคลมีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน ในระดับกลาง	เนื่องจากมีผลการทดสอบ O-NET อยู่ในระดับต่ำ ในปีการศึกษา 2561 และในปีการศึกษา 2562 (จากเดิมสอน ป.6)	ครูปฏิบัติหน้าที่ การสอนระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (ปรับระดับชั้นในการ จัดการเรียนการสอน ใหม่ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 เป็นต้นมา)

ศักยภาพของบุคลากรจะส่งผลถึงภาระงานในความรับผิดชอบว่ามีคุณภาพในระดับใด หากศักยภาพของบุคลากรอยู่ในจุดพัฒนา จะได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรหรือมอบหมายงานในความรับผิดชอบอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรนั้น ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป

3.3 ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check = A) ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ

ได้แก่ A : Assurance การตรวจสอบคุณภาพ

A : Assurance การตรวจสอบคุณภาพ

โรงเรียนได้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรมของบุคลากร อย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานในระหว่างการทำงานที่ครอบคลุมโครงการ/งาน/กิจกรรมทั้งหมดของโรงเรียน หากพบปัญหาในระหว่างการทำงาน จะมีการประชุมหรือทำ PLC กับ บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการพัฒนางานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไปทันที

3.4 ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Action = S) ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ

ได้แก่ S: Self Assessment การประเมินองค์กร

S : Self Assessment การประเมินองค์กร

การประเมินองค์กรเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบ วัตถุประสงค์ และประสิทธิภาพของ บุคลากรและภาระงานในความรับผิดชอบว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยโรงเรียนธรรมยาน ประยุกต์ได้ดำเนินการประเมินองค์กรอย่างมีระบบ และดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือเมื่อสิ้นสุด การดำเนินงาน ทางโรงเรียนจะมีการประเมินผล สรุป และรายงานการดำเนินงานต่อบุคคลและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องและร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งข้อมูลจากรายงานผล การประเมินตนเองของสถานศึกษานั้นจะเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา องค์กร และระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของเครื่องมือที่มี ประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา และอีกประการหนึ่งผลการประเมินองค์กรจะเป็นข้อมูล ที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กร ได้ข้อมูลที่น่าสนใจมาใช้ในการวิเคราะห์ในการวางแผน พัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืนต่อไป โดย โรงเรียนมีร่องรอยหลักฐานที่ประกอบการรายงาน/ประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นปัจจุบัน อาทิ รายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รายงานผลการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรม/รายงานผล การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)/รางวัลความภาคภูมิใจ และรายงานการประเมินตนเองของ สถานศึกษา

ผลจากการพัฒนาสถานศึกษาตามกระบวนการ KONGTHAS model จะมีความสำเร็จอยู่ใน ระดับใด ก็จะเป็นผลสะท้อนถึงระดับคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร หากระดับ ความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ก็หมายถึงการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

ซึ่งหลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จึงมีภาพความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศใน 4 ด้านอย่างเป็นรูปธรรม คือ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น 2) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไป และโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ 4) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น

1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด

1.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 2 ปีการศึกษา สูงขึ้น

- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 69.12

ปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.86

- กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 67.65

ปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.86

- กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 64.65

ปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 67.14

- กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 73.53

ปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 74.29

- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 58.82

ปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.71

ผลรวมเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 2 ปีการศึกษา ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.44 และปีการศึกษา 2564 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 88.21 ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.77

1.2) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ระหว่างปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564 สูงขึ้น ดังตารางที่ 4.14

สรุป คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ วิชาวิทยาศาสตร์
มีคะแนนสูงกว่าระดับประเทศ

O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

- ภาษาไทย ค่าเฉลี่ยร้อยละ 54.25
- ภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 42.71
- วิชาวิทยาศาสตร์ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 37.50

สรุป คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ วิชาวิทยาศาสตร์
มีคะแนนสูงกว่าระดับประเทศ

2) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไปและโรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

ด้านคุณธรรม จริยธรรม

2.1) นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ระดับดีขึ้นไป

นักเรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
ที่อยู่ในระดับ ดี - ดีเยี่ยม ดังนี้

ข้อที่ 1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

ปีการศึกษา 2563

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	68	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	68	คน

ปีการศึกษา 2564

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	70	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	70	คน

สรุป จำนวนนักเรียน ที่อยู่ในระดับดี - ดีเยี่ยม ร้อยละ 100

ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์ สุจริต

ปีการศึกษา 2563

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	68	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	17	คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	51	คน
--------------------------------------	----	----

ปีการศึกษา 2564

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	70	คน
----------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	15	คน
-----------------------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	55	คน
--------------------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	69	คน
--------------------------------------	----	----

สรุป จำนวนนักเรียน ที่อยู่ในระดับดี – ดีเยี่ยม ร้อยละ 100

ข้อที่ 3 มีวินัย

ปีการศึกษา 2563

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	68	คน
----------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
-----------------------------------	---	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	22	คน
--------------------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	46	คน
--------------------------------------	----	----

ปีการศึกษา 2564

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	70	คน
----------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
-----------------------------------	---	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	22	คน
--------------------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	48	คน
--------------------------------------	----	----

สรุป จำนวนนักเรียน ที่อยู่ในระดับดี – ดีเยี่ยม ร้อยละ 100

ข้อที่ 4 ใฝ่เรียนรู้

ปีการศึกษา 2563

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	68	คน
----------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
-----------------------------------	---	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	19	คน
--------------------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	49	คน
--------------------------------------	----	----

ปีการศึกษา 2564

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	70	คน
----------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
-----------------------------------	---	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	19	คน
--------------------------------	----	----

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม 51 คน

สรุป จำนวนนักเรียน ที่อยู่ในระดับดี – ดีเยี่ยม ร้อยละ 100

ข้อที่ 5 อยู่อย่างพอเพียง

ปีการศึกษา 2563

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด 68 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้ 0 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี 17 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม 51 คน

ปีการศึกษา 2564

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด 70 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้ 0 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี 21 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม 49 คน

สรุป จำนวนนักเรียน ที่อยู่ในระดับดี – ดีเยี่ยม ร้อยละ 100

ข้อที่ 6 มุ่งมั่นในการทำงาน

ปีการศึกษา 2563

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด 68 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้ 0 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี 21 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม 47 คน

ปีการศึกษา 2564

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด 70 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้ 0 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี 24 คน

จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม 46 คน

สรุป จำนวนนักเรียน ที่อยู่ในระดับดี – ดีเยี่ยม ร้อยละ 100

ข้อที่ 7 รักความเป็นไทย

ปีการศึกษา 2563

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	68	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	16	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	52	คน

ปีการศึกษา 2564

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	70	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	13	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	57	คน

สรุป จำนวนนักเรียน ที่อยู่ในระดับ ดี – ดีเยี่ยม ร้อยละ 100

ข้อที่ 8 มีจิตสาธารณะ

ปีการศึกษา 2563

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	68	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	68	คน

ปีการศึกษา 2564

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด	70	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับพอใช้	0	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดี	16	คน
จำนวนผู้เรียน ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม	54	คน

สรุป จำนวนนักเรียน ที่อยู่ในระดับดี – ดีเยี่ยม ร้อยละ 100

สรุป ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2563 และ 2564 ที่อยู่ในระดับดี - ดีเยี่ยม ร้อยละ 100

2.1.1) นักเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ปีการศึกษา 2563 รางวัลโครงงานคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” รางวัลระดับชาติ จำนวน 10 คน ดังนี้

- เด็กหญิงนาขวัญ ต่านจับกุม
- เด็กชายธนพล สนิทพล
- เด็กหญิงศศิปปา สะรินรัมย์
- เด็กหญิงลลิตพรรณ พันปาน
- เด็กหญิงรินรดา จุฬาริ
- เด็กชายธันวา แก้วปัญญา

4. เด็กหญิงกณิษฐา เจาะพรมมา 9. เด็กชายธัญธร นุชดี
5. เด็กหญิงจุฑามาศ หาญไธสง 10. เด็กหญิงชลนิดา ทิพย์โอสถ

2.1.2) นักเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านรางวัล “เด็กดีศรีสระแก้ว” รางวัลระดับจังหวัด จำนวน 20 คน ประจำปี 2564

2.2) โรงเรียนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้จะกล่าวถึงรางวัลที่เกิดจากการการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่เป็นรางวัลของสถานศึกษาและบุคลากร

โรงเรียนธรรมยานประยุต ได้ขับเคลื่อนในหลายโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน อาทิ โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โครงการโรงเรียนสุจริต และอื่นๆ ทางโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร และนักเรียนให้รู้จักครองตนด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะโรงเรียนสุจริตที่ดีงาม ทางโรงเรียนประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้สถานศึกษาและบุคลากรได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งในเวทีระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค/ระดับชาติมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีรางวัลระดับภาค/ระดับชาติ จำนวน 12 รายการ และรางวัลระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 15 รายการ ดังนี้

1. รางวัลระดับภูมิภาค/ระดับชาติ จำนวน 12 รายการ

1. รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 กิจกรรมนวัตกรรมการใช้หลักสูตรด้านทุจริตฯ รางวัล สพฐ. ปีการศึกษา 2563
2. รางวัลขวัญใจมหาชน (Popular Vote) กิจกรรมการใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ประเภทสถานศึกษา รางวัล สพฐ. ปีการศึกษา 2563
3. รางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ตัวเรา” ประเภทนักเรียน จำนวน 10 คน รางวัล สพฐ. ปีการศึกษา 2563
4. รางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” ประเภทสถานศึกษา รางวัล สพฐ. ปีการศึกษา 2563
5. นางสาวนิภา สร้อยเนียม ได้รับรางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” ประเภทครู รางวัล สพฐ. ปีการศึกษา 2563
6. นายคงทัชฌ์ คงเมือง ได้รับรางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” ประเภทผู้บริหาร รางวัล สพฐ. ปีการศึกษา 2563
7. นายคงทัชฌ์ คงเมือง ได้รับรางวัล “นวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประเภทผู้บริหาร รางวัลระดับประเทศ ประจำปี 2564
8. นายคงทัชฌ์ คงเมือง รางวัลผู้บริหาร รางวัล “ครูดีของแผ่นดิน” รางวัลระดับชาติ ประจำปี 2563
9. นายคงทัชฌ์ คงเมือง ได้รับรางวัล “ครูสุดดี” ประเภทผู้บริหาร รางวัลระดับชาติ ปีการศึกษา 2564

10. นายฐิติพงศ์ เสียงประโคน ได้รับรางวัล “ครูดีไม่มีอบายมุข” รางวัลระดับชาติ ประจำปี 2564
11. นายคองทัษณ์ คงเมือง รางวัลผู้บริหาร รางวัล “ครูดีไม่มีอบายมุข” รางวัลระดับชาติ ประจำปี 2564
12. นางสาวพรเพียร เสมียนชัย รางวัลครู รางวัล “ครูดีไม่มีอบายมุข” รางวัลระดับชาติ ประจำปี 2564

2. รางวัลระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา 15 รายการ

1. รางวัลผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice การบริหารจัดการโรงเรียนสุจริต (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประเภทสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563
2. รางวัลคุณธรรม สพฐ. ระดับ 1 ดาว ประเภทสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563
3. รางวัลผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประเภทสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563
4. รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง กิจกรรม 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรมต่อต้านทุจริต ประเภทสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563
5. รางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ตัวเรา” รางวัลนักเรียน จำนวน 10 คน ปีการศึกษา 2563
6. นายธนากร พลมันน์ ได้รับรางวัล “ครูดีศรีสระแก้ว” ประจำปี 2563
7. นายคองทัษณ์ คงเมือง รางวัลผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ กิจกรรมถอดบทเรียน Best Practice (ผู้บริหาร) ปีการศึกษา 2563
8. รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง นวัตกรรมการใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม ประเภทสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564
9. นางสาวนิภา สร้อยเนียม รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารงานบุคคล และโครงการคุณธรรม ปีการศึกษา 2564
10. นายวัชระ รุประมาณ รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านงานบริหารทั่วไป และโครงการโรงเรียนสุจริต ปีการศึกษา 2564
11. นางสาวนิภา สร้อยเนียม รางวัลเหรียญทอง ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” ปีการศึกษา 2564
12. นายวัชระ รุประมาณ รางวัลเหรียญทอง ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” ปีการศึกษา 2564
13. นายคองทัษณ์ คงเมือง รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง กิจกรรมถอดบทเรียน Best Practice โครงการโรงเรียนสุจริต ปีการศึกษา 2564
14. นายคองทัษณ์ คงเมือง รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง “นวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี” ปีการศึกษา 2564
15. นางสาวนิภา สร้อยเนียม ได้รับรางวัล “ครูดีศรีสระแก้ว” ประจำปี 2564

3) โรงเรียนผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนธรรมยานประยุต ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและได้รับรางวัลระดับภาค/ระดับชาติ จำนวน 7 รายการ และรางวัลระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 35 รายการ ดังนี้

1. รางวัลระดับภูมิภาค/ระดับชาติ จำนวน 7 รายการ

1. ตราพระราชทาน “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย” ปีการศึกษา 2563 - 2565
2. รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 กิจกรรมนวัตกรรมการใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา รางวัล สพฐ. (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประเภทสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563
3. รางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” รางวัล สพฐ. (โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.) ประเภทสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563
4. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEEC AWARDS) รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ระดับภาค ปีการศึกษา 2564
5. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEEC AWARDS) รางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทอง ระดับชาติ ปีการศึกษา 2564
6. รางวัลเหรียญเงิน “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ระดับภูมิภาค เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ปีการศึกษา 2564
7. นายคงทัชฌ์ คงเมือง ได้รับรางวัล “ครูสุดดี” ประเภทผู้บริหาร รางวัลระดับชาติ ปีการศึกษา 2564

2. รางวัลระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 35 รายการ

1. รางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ตัวเรา” (โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.) ประเภทสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563
2. รางวัลผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice การบริหารจัดการโรงเรียนสุจริต (โครงการโรงเรียนสุจริต) ปีการศึกษา 2563
3. ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (RT) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อยู่ในระดับ “ดี” ปีการศึกษา 2563
4. ผลการทดสอบ NT คะแนนด้านคณิตศาสตร์และรวมทั้ง 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ ปีการศึกษา 2563
5. ผลการทดสอบ NT คะแนนเฉลี่ยรวม 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ ปีการศึกษา 2563
6. ผ่านการประเมิน “SK1 CAI สุ่มมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ” โดยคณะกรรมการประเมิน (ก.ต.ป.น.) ในระดับดีเยี่ยม ปีการศึกษา 2563
7. รางวัลคุณธรรม สพฐ. ระดับ 1 ดาว (โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.) ปีการศึกษา 2563

8. รางวัลโครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ระดับทอง” อันดับที่ 2 ปีการศึกษา 2563
9. รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง กิจกรรม 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรมต่อต้านทุจริต ประเภทสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563
10. รางวัลผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ปีการศึกษา 2563
11. รางวัลผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2563
12. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์สูงกว่าระดับประเทศ ปีการศึกษา 2564
13. ครูผู้มีผลการประเมินห้องเรียนคุณภาพระดับ “ยอดเยี่ยม” ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา “SK1 CAI สู่มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ” ปีการศึกษา 2563
14. รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง นวัตกรรมการใช้หลักสูตรต้านทุจริตศึกษา 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม ปีการศึกษา 2564
15. นายคชทัต คงเมือง รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2564
16. นางสาวพรเพียร เสมียนชัย รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารวิชาการ ปีการศึกษา 2564
17. นายจิติพงศ์ เสี่ยงประโคน รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารงบประมาณ ปีการศึกษา 2564
18. นางสาวนิภา สร้อยเนียม รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารงานบุคคล และโครงการคุณธรรม ปีการศึกษา 2564
19. นายวัชร รุประมาณ รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านงานบริหารทั่วไป และโครงการโรงเรียนสุจริต ปีการศึกษา 2564
20. นางสาวพรณี ศักดิ์ศรี รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารงานสารบรรณ ปีการศึกษา 2564
21. นางสาวนิภา สร้อยเนียม รางวัลเหรียญทอง ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” ปีการศึกษา 2564
22. นายวัชร รุประมาณ รางวัลเหรียญทอง ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” ปีการศึกษา 2564
23. นายคชทัต คงเมือง รางวัล “ยอดเยี่ยมเหรียญทอง” การประกวดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

(Best Practice) รางวัลผู้บริหาร สาขาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ
ปีการศึกษา 2564

24. นายคงทัตช์ฌ คงเมือง รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง กิจกรรมถอดบทเรียน Best Practice
โครงการโรงเรียนสุจริต ปีการศึกษา 2564
25. นายคงทัตช์ฌ คงเมือง รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง “นวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี” ปีการศึกษา 2564
26. รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน RT
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ ปีการศึกษา 2564
27. รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษ สูงกว่าระดับประเทศ ปีการศึกษา 2564
28. รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ ปีการศึกษา 2564
29. รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย สูงกว่าระดับประเทศ ปีการศึกษา 2564
30. รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชา สูงกว่าระดับประเทศ ปีการศึกษา 2564

4) โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้วยสภาพอาคารสถานที่ อาคารเรียน อาคารประกอบและห้องเรียนมีสภาพเก่า ชำรุด และ
ทรุดโทรม สภาพแวดล้อมดูทรุดโทรม ไม่สวยงามสะอาดตา ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการจัด
การเรียนรู้ และจากการที่ได้นำนวัตกรรม KONGTHAS model มาพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศ
จึงทำให้มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่คุ้มค่า มีการประสานงานกับภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา
ทั้งด้านการร่วมแรงพัฒนา และการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องตลอดปี ทำให้โรงเรียนมีสภาพ
อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีการสร้าง/ปรับปรุงอาคารเรียน รั้วโรงเรียน
อาคารโรงอาหาร อาคารเรียน อาคารสำนักงาน ห้องประชุม ห้องสมุด เครื่องกรองน้ำ ห้องพระพุทธรูป
ห้องสำนักงานธนาคารโรงเรียนธนาคารความดี และอื่น ๆ ดังภาพที่ 4.3 ภาพการพัฒนาสถานศึกษา









สภาพอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้



ภาพที่ 4.3 ภาพการพัฒนาสถานศึกษา

ผลการศึกษาระยะที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)

จากการนำรูปแบบ KONGTHAS model ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและได้รับการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 โดยดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามกระบวนการ KONGTHAS model ที่เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทั้ง 8 ประเด็นใน 2 รอบวง แล้วประเมินความพึงพอใจการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model โดยมีผลการประเมิน ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	ด้านองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (K : Knowledge)			
	1.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน	4.75	0.44	มากที่สุด
	1.2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถด้านการปฏิบัติงานพิเศษ	4.71	0.45	มากที่สุด
	1.3 บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	4.99	0.11	มากที่สุด
2	ด้านแผนปฏิบัติการคุณภาพ (O : Operation Plan)			
	2.1 แผนปฏิบัติการสอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทสถานศึกษา	4.85	0.35	มากที่สุด
	2.2 แผนปฏิบัติการมีการกำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานและจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม	4.75	0.43	มากที่สุด
	2.3 แผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน	4.54	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3	ด้านเครือข่ายความร่วมมือ (N : Network)			
	3.1 ภาควิชาเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	4.46	0.50	มาก
	3.2 มีภาควิชาเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียน เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.50	มากที่สุด
	3.3 ภาควิชาเครือข่าย มีความรักและภาคภูมิใจ ต่อการมีส่วนร่วมการพัฒนาโรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
4	ด้านการจำแนกจุดพัฒนาองค์กร (G : Grouping)			
	4.1 โรงเรียนมีการวิเคราะห์ จุดพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.48	0.50	มาก
	4.2 โรงเรียนมีการดำเนินงาน ตามจุดจำแนกการพัฒนาโรงเรียน	4.74	0.44	มากที่สุด
	4.3 โรงเรียนมีผลการพัฒนาโรงเรียน อย่างเป็นรูปธรรม	4.60	0.50	มากที่สุด
5	ด้านเป้าหมายการพัฒนาองค์กร (T : Target)			
	5.1 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาองค์กร	4.71	0.45	มากที่สุด
	5.2 โรงเรียนดำเนินงาน ตามเป้าหมายอย่างชัดเจน	4.99	0.11	มากที่สุด
	5.3 โรงเรียนมีผลการดำเนินงาน บรรลุตามเป้าหมาย	4.86	0.35	มากที่สุด
6	ด้านศักยภาพบุคลากร (H : Human)			
	6.1 บุคลากรได้รับการประเมินศักยภาพและ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ	4.54	0.50	มากที่สุด
	6.2 บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถของตนเอง	4.46	0.50	มาก
	6.3 บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	4.54	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7	ด้านการตรวจสอบคุณภาพ (A : Assurance)			
	7.1 โรงเรียนมีการบริหารจัดการ ด้านการตรวจสอบคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพ	4.74	0.44	มากที่สุด
	7.2 โรงเรียนมีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพงาน	4.60	0.50	มากที่สุด
	7.3 โรงเรียนนำข้อมูลการตรวจสอบ มาปรับปรุงคุณภาพงาน	4.71	0.45	มากที่สุด
8	ด้านการประเมินองค์กร (S : Self Assessment)			
	8.1 โรงเรียนมีการประเมินศักยภาพองค์กร	4.46	0.50	มาก
	8.2 โรงเรียนมีการปรับปรุงและวางแผน การพัฒนาคุณภาพศักยภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.50	มากที่สุด
	8.3 โรงเรียนมีสรุปรายงานผล/รางวัล/ ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ด้านการพัฒนาศักยภาพองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	4.74	0.44	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.66	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
สู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.66 มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ
มากที่สุด ตามประเด็นที่ 1 ด้านองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร มีการพัฒนา
ตนเองด้านวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.99 ด้านบุคลากรมีความรู้ความสามารถด้าน
การจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.75 ด้านบุคลากรบุคลากรมีความรู้
ความสามารถด้านการปฏิบัติงานพิเศษ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.71 ประเด็นที่ 2 แผนปฏิบัติ
การคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดและบริบท
สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.85 ด้านแผนปฏิบัติการมีการกำหนดบุคลากร
ผู้รับผิดชอบงานและจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.75 ด้าน
แผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.54 ประเด็น
ที่ 3 ด้านเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย ด้านภาคีเครือข่าย มีความรักและภาคภูมิใจต่อการมีส่วนร่วม
ร่วมการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.70 ด้านภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียน
เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.54 ด้านภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.46 ประเด็นที่ 4 ด้านการจำแนกจุดพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ด้านโรงเรียนมีการดำเนินงานตามจุดจำแนกการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.74 ด้านโรงเรียนมีผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.60 ด้านโรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.48 ประเด็นที่ 5 ด้านเป้าหมายการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ด้านโรงเรียนดำเนินงานตามเป้าหมาย อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.99 ด้านโรงเรียนมีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.86 ด้านโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.71 ประเด็นที่ 6 ด้านศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย ด้านบุคลากรได้รับการประเมินศักยภาพและได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และด้านบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.54 ด้านบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ความรู้ ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.46 ประเด็นที่ 7 ด้านการตรวจสอบ คุณภาพ ประกอบด้วย ด้านโรงเรียนมีการบริหารจัดการ ด้านการตรวจสอบคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.74 ด้านโรงเรียนนำข้อมูลการตรวจสอบมาปรับปรุงคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.71 ด้านโรงเรียนมีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.60 และประเด็นที่ 8 ด้านการประเมินองค์กร ประกอบด้วย ด้านโรงเรียนมีสรุป รายงานผล/รางวัล/ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ด้านการพัฒนาศักยภาพองค์กรอย่างเป็น รูปธรรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.74 ด้านโรงเรียนมีการปรับปรุงและวางแผนการพัฒนา คุณภาพศักยภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.54 และด้านโรงเรียน มีการประเมินศักยภาพองค์กร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.46

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 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของการพัฒนาโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ได้มาก 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 ที่ได้จากการถอดบทเรียนรวมถึงการติดตามผลการดำเนินการพัฒนาในรอบที่ 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 บุคลากรเป็นคณคุณภาพ 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 เป็นผลทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาระบบและขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร 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) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ที่มีกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีขีดความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ที่เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลความภาคภูมิใจทั้งในระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค/ระดับชาติ อย่างต่อเนื่อง
- 4) ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา ได้รับการยอมรับและได้เป็นวิทยากร/คณะกรรมการดำเนินงานจากหลายหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานทางการศึกษา อาทิ สพป.สระแก้ว เขต 1 สพป.สระแก้ว เขต 2 สพป.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. การศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

จากการศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มีข้อมูลสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนักเรียน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านภาคีเครือข่าย ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสถานศึกษาที่สรุปเป็นภาพรวมของประเด็นสภาพปัญหา ได้ทั้งสิ้น 8 ประเด็น ซึ่งสภาพปัญหาทั้งหมดล้วนมีผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาโดยตลอด 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 โรงเรียนมีการวิเคราะห์องค์กรเชิงลึกร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน 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 จึงมีขีดความสามารถจำกัดในการดำเนินงานให้ครอบคลุมนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดที่มีจำนวนมากให้มี 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 กิจกรรมที่ครอบคลุมภารกิจ ของสถานศึกษา นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน และชุมชน และมีการจัดสรร งบประมาณอย่างเหมาะสมและเพียงพอ กำหนดครูผู้รับผิดชอบตรงตามศักยภาพและความสนใจของ

บุคลากรลงในแผนปฏิบัติการ เพื่อให้แผนปฏิบัติการของโรงเรียนนั้นเป็นคัมภีร์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลจากการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติทั้งระดับภาค/ระดับประเทศ และระดับจังหวัด/เขตพื้นที่ การศึกษาหลายรางวัล และโรงเรียนมีสภาพอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่มีความร่วมรื้อน สวยงาม 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 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีความหลากหลายของข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานา อับดุลเลาะ (2564, น.155) เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านความร่วมมือของชุมชน เป็นองค์ประกอบ

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

ปัญหาที่ 4 สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรไม่สอดคล้องกับบริบท (Grouping)

ด้วยนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีนโยบายเพิ่มขึ้นหลาย ประเด็น หลายโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ทางโรงเรียนจำเป็นต้องขับเคลื่อนในสถานศึกษา แต่ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาทางโรงเรียนมีการดำเนินงานตามสภาพ ที่ไม่คำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาขาดการจำแนกจุดพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับบริบท (Grouping) จึงส่งผลให้สถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมา เพื่อสร้างคุณภาพการพัฒนางานองค์กรทางโรงเรียนได้ดำเนินการ วิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) ซึ่งในการดำเนินการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) นั้น ทำให้ทราบถึงจุดอ่อน 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 โดยทางโรงเรียนธรรมยาน ประยุต 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 ช่วยให้คุณประสบความสำเร็จในชีวิต 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

การดำเนินงานขององค์กรยังเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่าการทำงานขององค์กรได้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ 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 หรือให้การบริการตามเงื่อนไขภารกิจที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด 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 สารรัตน์ (2562) กล่าวว่า iva 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 นอกจากนี้การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรยังเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่าผลการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ 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 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว 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 ทัวทั้งองค์กร 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 และที่สำคัญกว่านั้นก็คือ 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 การมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมและการระดมการจัดหางบประมาณ และการมีส่วนร่วมในการนิเทศ เยี่ยมเยียนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนร่วมกับโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์ (2557) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในจุดประสงค์การทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะแผ่ขยายออกไปจากการให้ความร่วมมือทางด้านการศึกษาไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสมควรจัดกลุ่มบุคคลหรือองค์กรหน่วยงานที่สมัครใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Agrnoff Robert (2006) กล่าวว่า เครือข่ายถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาดำเนินการร่วมกัน ตลอดจนเป็นการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมถึงค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน จากลักษณะดังกล่าวข้างต้น เครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการส่งเสริมประสานสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งบรรยากาศสมานฉันท์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน จำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมากเพียงพอมาช่วยกันผลักดันการศึกษาในส่วนที่ตนเองสามารถกระทำได้

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 วิศปต์ย์ 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 ซึ่งถ้าหากเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้นำสังคมนั้นหรือผู้นำประเทศชาติก็จะสามารถนำพาองค์กรและสังคมนั้นให้มีความเจริญรุ่งเรือง อยู่ดีมีสุข มีความเป็นเลิศอยู่รอด และยั่งยืนตราบนานเท่านานได้นั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาวรรณ โมริฐเสถียร (2555) กล่าวว่า ในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เราไม่สามารถมีองค์กรที่มีคุณภาพได้หากคนในองค์กรเป็นคนไม่มีคุณภาพ 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 หรือกลุ่มบุคคลมีการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือไม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ 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 เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาด้านต่าง 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 การดำเนินงานขององค์กรได้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ 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 ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ นิพนธ์ สว่างวงศ์ (2557) กล่าวไว้ว่า 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 ที่มีคุณภาพมาช่วยกันผลักดันการศึกษาในส่วนที่ตนเองสามารถกระทำได้ 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 สิริปิยานนท์ 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 จึงต้องนำขั้นตอนในการจัดการความรู้และเทคโนโลยีในสมัยปัจจุบันมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีการประชุมวางแผนนำมาซึ่งแผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพ 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 กระบวนการเหล่านี้ต่างก็เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้บริหารจัดการสำหรับการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย 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 ปัญญาชูณห (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

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2553). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : มปท. กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2557). ร่าง Roadmap ปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2558-2564). (ออนไลน์).
แหล่งที่มา:http://www.kruthai.info/view.php?article_id=8187 [28/10/57].
- กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ. (2564). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. เกษีนิ ถนนมถีน. (2553). “การจัดการระบบสารสนเทศด้านงบประมาณงานคลังและพัสดุ. คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”.
- กฤษิยากร เตชะปิยะพร. (2552). วิจัยและพัฒนา. วารสารอบรมหลักสูตรการวิจัยและพัฒนางานวิชาการ (R&D) : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัตติยา ด้วงสำราญ. (2552). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (มปป.). การสร้างเครือข่าย (Networking).
med.md.kku.ac.th/site_data/mykku_med/701000019/Networking.doc
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ครูส. (Kruse, 2008 : ออนไลน์). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนและโมเดล ADDIE.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ : ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จุฑามาศ พันสวรรค. (2562). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จำเนียร พลหาญ. (2553). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชานา อับดุลเลาะ. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชลธิชา ร่มโพธิ์. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชดช้อย วัฒนะ. (2561). รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฏกร ปันพุ่มโพธิ์. (2561, น. 83). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่เน้น การกระจายอำนาจ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทวีคุณ สวรรค์ตรานนท์, สมหมาย ชินนาค และสิริพัฒน์ ลากจิตตร. (2552). การสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อ สนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่.
- ทิพวรรณ จันทมาศ. (2561). องค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักมีการประเมินผลการทำงาน เสมอ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทิตนา แชมมณี. (2560). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวน เทียงเจริญ. (2563). การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2551). สถานภาพองค์ความรู้ของแนวคิดเครือข่ายทางสังคม (State of Knowledge of Social Network Concept). สืบค้นจาก <http://v-reform.org>.
- ธนรัตน์ มังคะโชติ. (2550). การพัฒนาระบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาด้านการจัด

บรรณานุกรม (ต่อ)

- การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประชาสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
นฤกร ปันพุ่มโพธิ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารวิจัยทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 13 (1) : 81-96.
- นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ:
โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก.
- บุญยกุล หัตถกิจ. (2556). รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก.
ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณิตา พันภัย. การบริหารความรู้ (Knowledge Management) : แนวคิดและกรณีศึกษา. เอกสารวิจัย.
ปรัชญา เวสารัชช. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปรีดี ปลื้มสำราญกิจ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน. วไลยอลงกรณ์
ปริทัศน์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ). (2564). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. วารสาร
วารสารการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรรณสุภา โพธิ์ย้อย และณัฐกริช เปาอินทร์. (2560). การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์, 2547.
ภาวินทร์ ณ พัทลุง. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (2560). การตีความเพื่อจัดกลุ่มข้อมูล. วารสารวิจัยรำไพพรรณี,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไมตรี บุญจันทร์. (2562) . “คนคุณภาพ”. หลักสูตร Hardskill style บรรยาย, workshop.
- มังโสด หมะเต๊ะ. (2562). บริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
ยุภาวรรณ โมรัฐเถียร. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัด

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต), ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ. ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รมย์ พะโยม. (2552). รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต): พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ปีที่ 29 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม (2561). **ความรู้เป็นสิ่งขับเคลื่อนองค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ.**
- ว่าที่ร้อยเอก วิสาร ปัญญาชูณห์. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษาระดับต้นต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- วิศปัติย์ ชัยช่วย. (2563) . **การจัดหมวดหมู่เอกสาร.** สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชานา อับดุลละ. (2564). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
- ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์. (2557). **การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต, 14(2), 12-24.
- ศาสตราจารย์นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช. (2548) **“ความรู้” มีหลายนัยและหลายมิติ.** เอกสารงานวิชาการ, เว็บไซต์มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- ศิริพงษ์ เคาภายน. (2548). **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.
- สมศรี พิมพ์พัฒน์. (2559). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัด**
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สลิลลา มารยาท. (2560). **การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2560). **“แผนการดำเนินงาน”.** วารสารคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพัตรา ปทุมคณารักษ์. (2553). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอปุด เขตพื้นที่การศึกษา
พังงา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุพิศ โสภา. (2560) . การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น : กรณีศึกษาโรงเรียนแวงใหญ่
วิทยาคม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
- สุรียา มนต์รีภาคี. (2560). ความหมายของการพัฒนาบุคลากร. วิจัยทางการศึกษาสาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมกิต บุญยะโพธิ์. (2555). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมบุรณ์ ศิริสรธริรัฐ. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันทชัย สิริปิยานนท์ และ อุดุลย์ วังศรีคุณ. (2565). การศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มี
คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิจิตร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6) : 269-279.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
(พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ
ยุทธศาสตร์ชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561).
เข้าถึงเมื่อ 19 สิงหาคม. เข้าถึงได้จาก http://www.onec.go.th/onec_administrator.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
เสรี พงศ์พิศ. (2548). วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่ เครือข่ายเพื่อประชาชนเข้มแข็ง ชุมชน
เข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรรัตน์ อมรนาถ. (2559). **กระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อาจารย์ ฤทธิชัย. (2563). **ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Agnoff Robert, (2007). **Managing within Networks : Adding Value to Public Organizations.** Washington, D.C : Georgetown University Press.
- Aldag, R. J. and Kazuhara, L. W. (2001). **Organizational behavior and management an integrated skills approach.** Australia : South-Western.
- Aldag, R. J. & Kazuhara, L. W. (2001). **Organizational behavior and management : an integrated skills approach.** Australia : South-Western.
- Bernard. (1996). **Curriculum : An Integrative Introduction.** New Jersey : Prentice Hall.
- Brecht, G. (1996). **Sorting out goals.** Sydney : Prentice Hall.
- Berman and McLaughlin. (1977). The Study of Macro and Micro-implementation, Public Policy. Vol. 26(2), pp. 157-184.
- Bertalanffy L. Von. (1968). **General System Theory : Foundations, development, applications.** New York : George Braziller.
- Corral & Brewerton. (1999). **The Needs Professional's Handbook : Your guide to information Service Management.** London : Library Association Publishing.
- Chux Gervase Iwu and Ita Chimezie Iwu. (2013). **Factors Inhibiting Effective Management of Primary Schools in Nigeria. the case of ebonyi state :** Chux Gervase Iwu Business Faculty.
- Davenport and Prusak. (1998, อ้างอิงในพรธิดา วิเชียรปัญญา ,2547 ; 20). **ความหมายของความรู้**
- Evans, J. R. (2006). **Quality management, organization, startegy.** New York: West Publishing.
- Fulstonschools. (2003). **Excellence model.** Retrieved from <http://www.fulstonschools.org/dept/prodev/leadership/mookl.shtrn>
- Hideo Yamazaki. (สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548 ; 8). **ความหมายของความรู้.**
- Hightt, N.T. (1989). **School Effectiveness and Ineffective Parent's Principal' and Superintendents' Perspectives.** Unpublished doctoral dissertation, University of Alberta. Edmonton, AB.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hilger M. & Hans R. (1994). **Goal management at work**. Burr Ridge : Irwin Professional.
- James Brain Quinn (อ้างอิงในสำนักงาน ก.พร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548 ; 16).
- Hawk, Bradley James, Baldrige. (2005). **Criteria for performance excellence in Illinois public schools: Understanding and Implementation**. accessed March 15, 2005, available from http://wwwlib.umi.com/dissertations/results?set_num=1.
- Katz & Kahn. (1978). **The Social Psychology of Organization**. 2nd ed. New York : John Wiley.
- Keeves. (1997). **Educational Research, Methodology, and Measurement**. Printed and bound in Great Britain by Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Madaus, G.F., Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L. (1983). **Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation**. 8th ed. Boston : Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Massie & Douglas. (1981). **Management : A Contemporary Introduction**. 3rd ed. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Mcquail, D. and Windahl, S. (2011). **Communication Models for the Study of Mass Communications**. (2nd ed.) New York : Routledge.
- MAYMEILING. (2014 : Online). **ความเป็นมาของทฤษฎีระบบ**.
- Mehta et al. (2014). **ความต้องการในการพัฒนาการบริการจัดการองค์กรต่าง ๆ** .
- Mcquail, D. and Windahl, S. (2011). **Communication Models for the Study of Mass Communications**. (2nd ed.) New York : Routledge.
- Nonaka and Takeuchi. (2000). **Classic work : Theory of organizational knowledge creation**. New York : MIT Press.
- Ommani. (2011). **SWOT Analysis. SWOT Analysis : Affecting factors on sustainable water resources management in agriculture**. Journal Science, 5, 36 – 48.
- Sloan, B.R. (2002). **“A Model for Effectives Leadership in-Community Colleges Committed to Continuous Quality Improvement,”** Dissertation Abstracts International 62, 6.
- Williams, H.J. (2001). **“Administrator Evaluations and Their Role in Relation to Effectives School Leadership,”** Dissertation Abstracts International.
- Williams, C. & Jeannine D.K. (2011). **Management**. Australia : South-Western College Publishing.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy**. Hampshire : Gower Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๗/ว๕๔

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กาญจนา เปรมภิรักษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑	ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในการนี้ โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนั้ จึ่งเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐
ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงทัษณม์ คงเมือง ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์
ดร.กาญจนา เปรมภริกา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต ๑ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และ
การประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียน
สุจริต) ซึ่งใช้ประกอบการเสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหาร
สถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ



(นางสาวกาญจนา เปรมภริกา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑	ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต
กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมิน
โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในการนี้ โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและ
มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. 06-๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐
ที่ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงทัตช์ คงเมือง ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
และการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียน
สุจริต) ซึ่งใช้ประกอบการเสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหาร
สถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ



(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)

ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คร.นิธิวิติ ป่าหวาย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.สระแก้ว เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑	ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชน์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต
กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมิน
โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในการนี้ โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและ
มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชน์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โรงเรียน
 ธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐ ที่ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓ /
 ว๕๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงทศวัฒน์ คงเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยาน-
 ประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์ ดร.นิวัติ ป่าหวาย ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศก์ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา วิทยฐานะ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
 สู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรร
 มาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ซึ่งใช้ประกอบการเสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อน
 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหารสถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ

(ดร.นิวัติ ป่าหวาย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศก์ติดตามและ
 ประเมินผลการจัดการศึกษา



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางทัศนีย์ ไชยเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลุงพลู

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑ ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑ ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัชฌ์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในการนี้ โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัชฌ์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โรงเรียน
 ธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐ ที่ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓ /
 ว๕๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงทัตชฌน์ คงเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยาน-
 ประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์ นางทัศนีย์ ไชยเจริญ ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลุงพลู วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้
 ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมิน
 โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ซึ่งใช้
 ประกอบการเสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหารสถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ



(นางทัศนีย์ ไชยเจริญ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลุงพลู



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๗/ว๕๔

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางโชติศา เกตุเพ็ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคลองผักขม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑ ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑ ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในการนี้ โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โรงเรียน ธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐ ที่ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓ / ๖๕๕ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงทัตช์ณ คงเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยาน-ประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์ นางโชติดา เกตุเพ็ญ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านคลองผักขม วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมินโครงการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ซึ่งใช้ประกอบการ เสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหารสถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ



(นางโชติดา เกตุเพ็ญ)

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านคลองผักขม

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
- แบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
- แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
- แบบประเมินองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
- แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

แบบสอบถามสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนธรรมยานปรายุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จึงขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏคำตอบเหล่านี้ จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

3. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศตามระดับความคิดเห็นของท่าน ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

- สถานภาพ ผู้ปกครองนักเรียน
 คณะกรรมการสถานศึกษา
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขแสดงถึงระดับปัญหาตามความเป็นจริงในประเด็น

ต่าง ๆ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

ที่	รายการประเมิน	ระดับปัญหา					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
1	ด้านบุคลากร						
	1.1 บุคลากรมีจำนวนเหมาะสม เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน						
	1.2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษ						
	1.3 บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ						
2	ด้านนักเรียน						
	2.1 นักเรียนมีความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
	2.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร						
	2.3 นักเรียนได้รับการส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้และคุณธรรม จริยธรรมตามศักยภาพ						
3	ด้านงบประมาณ						
	3.1 งบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียน						
	3.2 การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาโรงเรียน						
	3.3 มีการระดมทรัพยากรและงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ						
4	ด้านวัสดุ/ครุภัณฑ์						
	4.1 วัสดุ/ครุภัณฑ์ มีสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
	4.2 การจัดสรรวัสดุ/ครุภัณฑ์ เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
	4.3 ได้รับการสนับสนุนวัสดุ/ครุภัณฑ์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานอื่น						
5	ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม						
	5.1 อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เหมาะสมเพียงพอและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
	5.2 อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีสภาพแข็งแรง สวยงามและปลอดภัยต่อผู้เรียน						
	5.3 อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร						

ที่	รายการประเมิน	ระดับปัญหา					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
6	ด้านระบบการบริหารจัดการ						
	6.1 มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ และทันสมัย						
	6.2 มีโครงสร้างและการบริหารจัดการงานบริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษา						
	6.3 มีการประเมิน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานหรือองค์กรเพื่อนำการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา						
7	ด้านภาคีเครือข่าย						
	7.1 มีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียน						
	7.2 มีภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานและได้รับรายงานข้อมูลการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง						
	7.3 ภาคีเครือข่าย/ผู้ปกครองรู้สึกรัก ห่วงแทน และมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน						
8	คณะกรรมการสถานศึกษา						
	8.1 คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหน้าที่และร่วมวางแผนการพัฒนาโรงเรียน						
	8.2 คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาโรงเรียน						
	8.3 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการพัฒนาโรงเรียนและได้รับรายงานผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง						
9	ด้านหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน						
	9.1 หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา						
	9.2 หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนสนับสนุนทุนการศึกษา/วัสดุอุปกรณ์การเรียนและกีฬา						
	9.3 หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมพัฒนาร่วมสนับสนุน/พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง						

ที่	รายการประเมิน	ระดับปัญหา					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
10	ด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด						
	10.1 โรงเรียนได้รับข้อมูลด้านการเมือง/นโยบาย หน่วยงานต้นสังกัดเป็นปัจจุบัน						
	10.2 โรงเรียนดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบาย ด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด						
	10.3 โรงเรียนมีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ นโยบายด้านการเมือง/นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด อย่างมีประสิทธิภาพ						
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ (เพิ่มเติม)							
.....							
.....							

แบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างรูปแบบ

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....

คำชี้แจง

- 1) แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต
- 2) ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเก็บเป็นความลับ
- 3) ขออนุญาตบันทึกเสียงขณะสนทนา
- 4) เวลาที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ 2 ชั่วโมง

ประเด็นการสัมภาษณ์

ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ 2 การการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ 3 แนวการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ 5 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยใช้หลักการสำคัญดังนี้

1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge)
2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan)
3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network)
4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping)
5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)
6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human)
7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance)
8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... จบการสัมภาษณ์.....

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....

คำชี้แจง

- 1) แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
- 2) ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเก็บเป็นความลับ
- 3) ขออนุญาตบันทึกเสียงขณะสนทนา
- 4) เวลาที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ 2 ชั่วโมง

ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

คำถามที่ 1 ท่านคิดเห็นอย่างไรกับพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต โดยใช้หลักการสำคัญดังนี้

1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge)
2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan)
3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network)
4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping)
5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)
6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human)
7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance)
8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment)

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 2 แนวทางและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเด็นของหลักการรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนธรรมยานประยุต ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุต

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จบการสนทนากลุ่ม

**แบบประเมินองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานปรยุต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความเหมาะสม (Propriety) โดยการพิจารณาจากความครอบคลุมองค์ประกอบ การใช้ถ้อยคำสำนวนการจัดกลุ่ม หรือลำดับของเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์
 2. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) พิจารณาถึงความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติการ มีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ ภาวะความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และการมีระเบียบกฎหมายที่เอื้อให้สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าวได้
 3. ด้านความสอดคล้อง (Congrity) พิจารณาจากความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ บริบทของโรงเรียนและความสอดคล้องภายในขององค์ประกอบแต่ละด้าน
 4. ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) พิจารณาจากผลดีที่จะเกิดขึ้นต่อโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย
- ขอความกรุณาให้ท่านผู้เชี่ยวชาญ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดว่า รูปแบบมีความตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับใด

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

ตารางที่ 1 องค์กรประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สู่ความเป็นเลิศ ด้วย KONGTHAS model	รายการตรวจสอบ																			
	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็น ประโยชน์				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. บุคลากรมีองค์ความรู้ สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge)																				
2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการ ที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan)																				
3. สถานศึกษามีการประสานงาน ภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network)																				
4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนา องค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping)																				
5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนา องค์กรที่ชัดเจน (Target)																				
6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพ บุคลากร (Human)																				
7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance)																				
8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพ องค์กร (Self Assessment)																				
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ (เพิ่มเติม)																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				

**แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานปรยุต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นสถานภาพของท่าน

สถานภาพ

- ผู้ปกครองนักเรียน
- คณะกรรมการสถานศึกษา
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ตัวเลขแสดงถึงระดับความพึงพอใจตามความเป็นจริงในประเด็นต่าง ๆ ที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

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

ที่	รายการประเมิน	ระดับ ความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
1	ด้านองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (K : Knowledge)						
	1.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ด้านการจัดการเรียนการสอน						
	1.2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถด้านการปฏิบัติงานพิเศษ						
	1.3 บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ						
2	ด้านแผนปฏิบัติการคุณภาพ (O : Operation Plan)						
	2.1 แผนปฏิบัติการสอดคล้องกับนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัดและบริบทสถานศึกษา						
	2.2 แผนปฏิบัติการมีการกำหนดบุคลากร ผู้รับผิดชอบงานและจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม						
	2.3 แผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน						
3	ด้านเครือข่ายความร่วมมือ (N : Network)						
	3.1 ภาคิเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน						
	3.2 มีภาคิเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียน เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง						
	3.3 ภาคิเครือข่าย มีความรักและภาคภูมิใจ ต่อการมีส่วนร่วมการพัฒนาโรงเรียน						
4	ด้านการจำแนกจุดพัฒนาองค์กร (G : Grouping)						
	4.1 โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน						
	4.2 โรงเรียนมีการดำเนินงาน ตามจุดจำแนกการพัฒนาโรงเรียน						
	4.3 โรงเรียนมีผลการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม						
5	ด้านเป้าหมายการพัฒนาองค์กร (T : Target)						
	5.1 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์กร						
	5.2 โรงเรียนดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างชัดเจน						
	5.3 โรงเรียนมีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย						

ที่	รายการประเมิน	ระดับ ความพึงพอใจ					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
6	ด้านศักยภาพบุคลากร (H : Human)						
	6.1 บุคลากรได้รับการประเมินศักยภาพ และได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ						
	6.2 บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถของตนเอง						
	6.3 บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ						
7	ด้านการตรวจสอบคุณภาพ (A : Assurance)						
	7.1 โรงเรียนมีการบริหารจัดการ ด้านการตรวจสอบคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพ						
	7.2 โรงเรียนมีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพงาน						
	7.3 โรงเรียนนำข้อมูลการตรวจสอบมาปรับปรุงคุณภาพงาน						
8	ด้านการประเมินองค์กร (S : Self Assessment)						
	8.1 โรงเรียนมีการประเมินศักยภาพองค์กร						
	8.2 โรงเรียนมีการปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาคุณภาพ ศักยภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง						
	8.3 โรงเรียนมีสรุปรายงานผล/รางวัล/ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ด้านการพัฒนาคุณภาพองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม						
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ (เพิ่มเติม)							
.....							
.....							
.....							

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบประเมินองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

ด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
 ของแบบประเมินองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
 ด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจความถูกต้องของเนื้อหาสาระของเอกสาร

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	รวม
	1	2	3	4	5		
1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge)	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00
2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan)	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00
3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา สถานศึกษา (Network)	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00
4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับ บริบท (Grouping)	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00
5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00
6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human)	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00
7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance)	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00
8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment)	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00

ภาคผนวก ง
หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/๖๗

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไผ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

ด้วย KONGTHAS model

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนา

โรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model

จำนวน ๓๐ ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธรรมยานประยุต ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

ในการนี้มีความประสงค์ จะทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อวิจัยและเก็บข้อมูลจาก
กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในหน่วยงานของท่าน

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยพร้อม
เก็บข้อมูลความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
ดังรายละเอียดที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔-๔๓๒๒๕๑๔

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๑๕๖/๗๑

โรงเรียนวังไผ่ ตำบลวังทอง
อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ๒๗๒๕๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนา

โรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จำนวน ๓๐ ฉบับ

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนธรรมยานประยุต เลขที่หนังสือ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/๖๗ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และสิ่งที่ส่งมาด้วย คือ แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จำนวน ๓๐ ฉบับ

บัดนี้ทางโรงเรียนวังไผ่ ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและดำเนินการเก็บข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model เรียบร้อยแล้ว จึงขอนำส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสิริยารัตน์ อุดมรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไผ่

โรงเรียนวังไผ่

โทร. ๐๘๑-๑๕๙๐๕๒๕

ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กาญจนา เปรมภิรักษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑	ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในการนี้ โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้อย่างเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐
ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงทัตชนัน คงเมือง ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์
ดร.กาญจนา เปรมภักษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต ๑ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และ
การประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียน
สุจริต) ซึ่งใช้ประกอบการเสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหาร
สถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ



(นางสาวกาญจนา เปรมภักษา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๗/ว๕๔

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑	ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต
กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมิน
โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในการนี้ โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและ
มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐
ที่ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
และการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียน
สุจริต) ซึ่งใช้ประกอบการเสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหาร
สถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)

ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๕

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นิวัติ ป่าหวาย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สทป.สระแก้ว เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑	ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต
กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมิน
โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในการนี้ โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและ
มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โรงเรียน
 ธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐ ที่ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓ /
 ว๕๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงทัตศณั คงเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยาน-
 ประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์ ดร.นิริวดี ป่าหวาย ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศก์ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา วิทยฐานะ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก
 สู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรร
 มาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ซึ่งใช้ประกอบการเสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อน
 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหารสถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ

(ดร.นิริวดี ป่าหวาย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศก์ติดตามและ
 ประเมินผลการจัดการศึกษา



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางทัศนีย์ ไชยเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลุงพลู

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑	ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต
กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมิน
โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในการนี้ โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและ
มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โรงเรียน
 ธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐ ที่ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/
 ว๕๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงทัตชฌน์ คงเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยาน-
 ประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์ นางทัศนีย์ ไชยเจริญ ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลุงพลู วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้
 ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมิน
 โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ซึ่งใช้
 ประกอบการเสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหารสถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ



(นางทัศนีย์ ไชยเจริญ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลุงพลู



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓/ว๕๔

โรงเรียนธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางโซลิตา เกตุเพ็ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคลองผักขม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. แบบตอบรับ	จำนวน	๑	ฉบับ
	๓. เอกสารประกอบการวิจัย	จำนวน	๑	ฉบับ

เนื่องด้วย นายคงทัตชนม์ คงเมือง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต กำลังศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

ในกรณี โรงเรียนธรรมยานประยุต พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

โทร. ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

E-mail : thammayanprayuth@sk1edu.go.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โรงเรียน
 ธรรมยานประยุต ตำบลสระขวัญ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐ ที่ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๓ /
 ว๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่ง นายคงศักดิ์ คงเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยาน-
 ประยุต วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ขอความอนุเคราะห์ นางโชติดา เกตุเพ็ญ ตำแหน่ง
 ครูโรงเรียนบ้านคลองผักขม วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model และการประเมินโครงการ
 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ซึ่งใช้ประกอบการ
 เสนอขอรับการประเมินขอมีหรือเลื่อน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สายงานบริหารสถานศึกษา

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้

ลงชื่อ



(นางโชติดา เกตุเพ็ญ)

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านคลองผักขม

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์
- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบบันทึกการสนทนา

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ข้อที่	ผลการพิจารณาของกรรมการที่ปรึกษา					IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ท่านคิดว่าการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศควรมีลักษณะอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. การการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศควรประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. แนวการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ข้อเสนอแนะของการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานปรยุต โดยใช้หลักการสำคัญ ดังนี้ 1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan) 3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network) 4. สถานศึกษามีการจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target)	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

แบบสัมภาษณ์ข้อที่	ผลการพิจารณาของกรรมการที่ปรึกษา					IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	2	3	4	5		
6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance) 8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment)							




ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบบันทึกการสนทนา





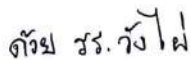


แบบสนทนาข้อที่	ผลการพิจารณาของกรรมการที่ปรึกษา					IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<p>1. ท่านคิดเห็นอย่างไรกับพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก</p> <p>สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ โดยใช้หลักการสำคัญดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร (Knowledge) 2. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ (Operation Plan) 3. สถานศึกษามีการประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา (Network) 4. สถานศึกษามีการจำแนกจัดพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับบริบท (Grouping) 5. สถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน (Target) 6. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพบุคลากร (Human) 7. สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพงาน (Assurance) 8. สถานศึกษามีการประเมินศักยภาพองค์กร (Self Assessment) 	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

แบบสนทนาข้อที่	ผลการพิจารณาของกรรมการที่ปรึกษา					IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2. แนวทางและวิธีการปฏิบัติในแต่ละประเด็นของหลักการรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมาณประยุกต์ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนธรรมาณประยุกต์	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ข

การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ที่ ศธ. 04153.039/82		โรงเรียนบ้านบะขมื่น (วิชะอนุสรณ์) ตำบลโคกปี่ฆ้อง อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว 27000	โรงเรียนวังหลังวิทยาคม เลขที่ 340 / 2560 วันที่ 23 มิ.ย. 65 <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร อนุศตม <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารวิชาการ <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารทั่วไป <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงบประมาณ
21 มิถุนายน 2565			
เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ 04341.04/ว 182 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2565			
ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จำนวน 1 ชุด และรายงานการ ประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน 1 ชุด ของ นายคงศักดิ์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น ในกรณี ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จักนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี			
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้			
เรียน ผอ. ว.ล.	ด่วน ๗.๕.๖๖ แจ้งตอบรับ เอกสารเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ เรียนผอ.เพื่อทราบ	ขอแสดงความนับถือ  (นายทมล นนทะภา)	ทราบ ๑๐ นาน อธิการ ๑๕๖ ๑๐.๐๖.๖๕ ลงชื่อ..... นางปณิชา มีลสิริวาทกุล รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม วันที่ ๒๔ / ๖ / ๖๕
โรงเรียนบ้านบะขมื่น(วิชะอนุสรณ์) โทร. 089 713 1419			
 ๒๓ / มิ.ย. / ๖๕			

ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๑๕๖ /๐๔๖		โรงเรียนวังไผ่ ตำบลวังทอง อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ๒๗๒๕๐	โรงเรียนวังหลังวิทยาคม เลขที่ ๓๓๘ / ๒๕ วันที่ ๒๓ / ๓ / ๖๕ <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร อนุคนคห <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร วิชาการ <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารทั่วไป <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงบประมาณ												
๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕															
เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ															
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม															
อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ ๐๔๒๔๑.๐๔/ว ๑๒๘ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕															
<p>ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHIAS model จำนวน ๑ ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน ๑ ชุด ของ นายคงทัตชนม์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น</p> <p>ในการนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จึงนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี</p>															
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้															
เรียน ผอ. รร.	ขอแสดงความนับถือ	<table border="1"> <tr> <td>ทราบ</td> <td>ผอ.นงนุชธรรม ๐๔๖</td> </tr> <tr> <td>๒๐ - ๓๖๓๓๓๓</td> <td>๓๖๓๓๓๓</td> </tr> <tr> <td>ลงชื่อ</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">นางปณิชา พิณรุ่ง</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม</td> </tr> <tr> <td>วันที่</td> <td>๒๔ / ๓ / ๖๕</td> </tr> </table>		ทราบ	ผอ.นงนุชธรรม ๐๔๖	๒๐ - ๓๖๓๓๓๓	๓๖๓๓๓๓	ลงชื่อ		นางปณิชา พิณรุ่ง		รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม		วันที่	๒๔ / ๓ / ๖๕
ทราบ	ผอ.นงนุชธรรม ๐๔๖														
๒๐ - ๓๖๓๓๓๓	๓๖๓๓๓๓														
ลงชื่อ															
นางปณิชา พิณรุ่ง															
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม															
วันที่	๒๔ / ๓ / ๖๕														
															
แจ้งตอบรับ เอกสารเผยแพร่	(นางสิริยารัตน์ อุดมรัตน์)														
ผลงานทางวิชาการ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไผ่														
เรียนแจกเพื่อทราบ															
โรงเรียนวังไผ่															
โทร. ๐๘๑ - ๑๕๕ - ๐๕๒๕															
															
๒๓/๓/๖๕															



โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
เลขที่ 347 / 2565
วันที่ 24 / 5 / 65

- กลุ่มบริหาร งบประมาณ
 กลุ่มบริหาร วิชาการ
 กลุ่มบริหารทั่วไป
 กลุ่มบริหาร บุคคล

ที่ศธ 04153.134/36

โรงเรียนบ้านใหม่สระบุรี

อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว 27210

23 มิถุนายน 2565

เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ 04341.04/ว 182 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2565

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จำนวน 1 ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน 1 ชุด ของ นายคงทัตชัย คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จักนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน พอ. วร.

ด้วยโรงเรียนบ้านใหม่สระบุรี

แจ้ง ทอมวี เอกสารเผยแพร่ ผลงาน

วิชาการ

เรียนมาเพื่อทราบ

24 / 5 / 65

บุคคล

088-5274613

ขอแสดงความนับถือ

ทราบ.....	นางไพฑูล มุลห้ำ
ขอแสดงความนับถือ.....	ว.อ. ไพฑูล มุลห้ำ
ลงชื่อ.....	
	นางไพฑูล มุลห้ำ
	รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม
วันที่.....	23 / 5 / 65

(นายไพฑูล มุลห้ำ)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่สระบุรี

ที่ ศธ 04154.073/ 62



โรงเรียนบ้านสี่แยก หมู่ 7

ตำบลท่าเกวียน อำเภอวัฒนาราม

จังหวัดสระแก้ว 27160

โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
เลขที่ 244 / 65
วันที่ 29 มิ.ย. 65
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร อนุคนคห
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร วิชาการ
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงบประมาณ

23 มิถุนายน 2565

เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ 04341.04/ว 182 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2565

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จำนวน 1 ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน 1 ชุด ของ นายคงทัตชณ คุมเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จักนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. รร.

ด้วย ช.ช. บ้านสี่แยก

แจ้ง ตอบรับเอกสารเผยแพร่

ผลงานทางวิชาการ

เรียนมาเพื่อทราบ

โรงเรียนบ้านสี่แยก

โทร. 086-2514491 ผอ.

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ banseyak@gmail.com

23 มิ.ย. / 65

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวลัดดาพรรณ จันทร์ปรีดา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสี่แยก

ทราบ 20 มิ.ย. 2565
ผอ. ๓๖ ทัศนีย์ ๓๖๒๖
ลงชื่อ
นางปณิชา มลิตวาทิต
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม
วันที่ 24 มิ.ย. 65



ที่ ศธ 04154.067 / 69

โรงเรียนบ้านบ่อนางซิง ตำบลห้วยไคร้
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

23 มิถุนายน 2565

เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ 04341.04/ว 182 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2565

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHIAS model จำนวน 1 ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน 1 ชุด ของ นายคงทัตชณม์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น

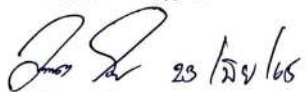
ในการนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จักนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. ช.ช.

นายคงทัตชณม์ ช.ช. บ้านบ่อนางซิง
แจ้ง ตอบรับ เอกสารเผยแพร่
ผลงานทางวิชาการ

เรียนมาเพื่อทราบ



กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

098 2729791

ผอ.กฤษณะ โพธิ์รัมย์

ขอแสดงความนับถือ



(นายกฤษณะ โพธิ์รัมย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อนางซิง

ทราบ... <u>นางกฤษณะ โพธิ์รัมย์</u>
ขอ... <u>คงทัตชณม์ ช.ช.</u>
ลงชื่อ..... <u>ช.ช.</u>
นางปณิชา... <u>เสีรากุล</u>
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม
วันที่... <u>23</u> .../... <u>มิ.ย.</u> .../... <u>65</u>

โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
เลขที่... <u>343</u> .../... <u>65</u>
วันที่... <u>23</u> .../... <u>มิ.ย.</u> .../... <u>65</u>
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงานบุคคล
<input checked="" type="checkbox"/> กลุ่มบริหารวิชาการ
<input checked="" type="checkbox"/> กลุ่มบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงบประมาณ



ที่ ศธ 040030.074/110

โรงเรียนบ้านโคกวัด
ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว
จังหวัดจันทบุรี 22160

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ 04341.04/ว 182 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2565

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHIAS model จำนวน 1 ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน 1 ชุด ของ นายคงทัตชนม์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จักนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. รร.

ด้วย รร. บ้านโคกวัด

แนบส่ง เอกสารเผยแพร่ผลงาน

วิชาการ

เรียนมาเพื่อ ทราบ

โรงเรียนบ้านโคกวัด.

โทร. 0 3948 0643

[Signature] 30 / มิ.ย. / 65

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นางสาวศยา ภาโสสม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกวัด

ทราบ ผอ. มงม. ธรรม 11/65
ขอ. ต.ว. ก. ส. ม. ก. ม. 65
ลงชื่อ..... <i>[Signature]</i>
นางปณิชา มัตถิรากุล
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม
วันที่..... 1..... /..... 3..... /..... 65.....

โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
เลขที่ 254 / 65
วันที่ 30 มิ.ย. 65

- กลุ่มบริหาร อนุคนคห
 กลุ่มบริหาร วิชาการ
 กลุ่มบริหารทั่วไป
 กลุ่มบริหารงบประมาณ

ในข้อ ๔



ที่ ศธ. ๐๔๐๕๗.๒๑๐๗/๘๔

โรงเรียนบ้านคลอง
ตำบลทองหลาง
จังหวัดนครนายก ๒๖๑๑๐

โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
เลขที่ 380/65
วันที่ 21/10/65
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร อนุคน
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารวิชาการ
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารทั่วไป
<input checked="" type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงบประมาณ

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ ๐๔๓๔๑.๐๔/ว ๑๘๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHIAS model จำนวน ๑ ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน ๑ ชุด ของ นายคงทัตชนม์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จักนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

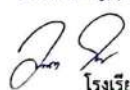
เรียน ผอ. รร.

อ่วม รร. บ้านคลอง ๓

แจ้งตอบ รับ เอกสาร เผยแพร่

ผลงานทางวิชาการ

เรียนมา เพื่อทราบ

 ๒๑/๑๐/๖๕

โรงเรียนบ้านคลอง ๓๐

โทร. ๐๘๔-๒๓๒-๒๒๓๐

E-mail : banklongmo@gmail.com



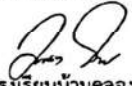
ขอแสดงความนับถือ



(นายวิลาศ เสมา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลอง ๓๐

ทราบ.ลงนาม/รับทราบ
๒๒. คงทัตชนม์ คงเมือง
ลงชื่อ.....
นางปณิชา ภัสสิรากุล
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม
วันที่ 25 / 10 / 65

โรงเรียนวังหลังวิทยาคม เลขที่ 367 / 2565 วันที่ 12/กค/๖๕... <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงานบุคคล <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารการเงิน <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารทั่วไป <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงานประม...		ที่ ศร ๐๔๑๕๓.๐๑๗/๘๗	โรงเรียนบ้านคลองศรีเมือง ตำบลท่าแยก อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐
๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕			
เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ			
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม			
อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศร 04341.04/ว 182 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2565			
ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จำนวน 1 ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน 1 ชุด ของ นายคงทัตชนม์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น			
ในกรณีนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จึงนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี			
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้			
เรียน ผอ. รร.	ขอแสดงความนับถือ	ทราบ ผอ.บ้าน อรรถพร เดชะ ผอ. ดงทับสมรค์ คงเมือง ลงชื่อ..... นางปณิชา ภัสสิรากุล รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม วันที่ 18 / ก.ค. / ๖๕	
ศิวัย รร. บ้านคลองศรีเมือง แจ้ง ส่ง คอมรับเอกสารเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ	 (นายธรรมบุญ ขอพึ่ง) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองศรีเมือง		
เรียบรมก หนึ่ง ๐ ทรจ  12/กค/๖๕ ผู้ส่ง โรงเรียนบ้านคลองศรีเมือง ๐๙๘-๔๔๑๗๔๔๔			



โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
เลขที่ ๒๓๙ / ๖๕
วันที่ ๒๓ มิ.ย. ๖๕
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงานบุคคล
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารวิชาการ
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงบประมาณ

ที่ ศธ ๐๔๐๓๑.๑๑๖/๕๖

โรงเรียนวัดวังสรรพรส

๓๗/๖ หมู่ ๘ ตำบลบ่อ อำเภอลำลูก

จังหวัดจันทบุรี ๒๒๑๑๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ ๐๔๓๔๑.๐๔/ว ๑๘๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTH-IAS model จำนวน ๑ ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน ๑ ชุด ของ นายคงทัตชนม์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น

ในกรณีนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จักนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. ว.ล.

ด้วย ศ.ร. วัดวังสรรพรส
แจ้ง ตอบรับเอกสาร เผยแพร่

ผลงาน ทางวิชาการ

เรียนมาเพื่อทราบ

โรงเรียนวัดวังสรรพรส

โทรศัพท์ ๐๘๓ - ๒๕๓ - ๐๖๙๑

๒๓ มิ.ย. ๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายไตรภพ ดาพัวพันธ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังสรรพรส

ทราบ... ผอ. มงจนาธิกร แก้ว
ว.ล. คงทัตชนม์ คงเมือง
ลงชื่อ...
นางปติชา มีสีโรจกุล
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม
วันที่ ๒๔ / มิ.ย. / ๖๕



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓.๐๐๘/๐๗๑

โรงเรียนบ้านเขาขำ หมู่ ๒๐ ตำบลสระขวัญ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ ๐๔๓๔๑.๐๔/ว ๑๘๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จำนวน ๑ ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน ๑ ชุด ของ นายคงที่ศษณ์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จักนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. ว.ว.

ขอแสดงความนับถือ

จรัมพร ว.ว. นันทนเขาขำ
แม้ง ตอบรับเอกสารเผยแพร่
เผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ


(นางสาววรรณวิภา หาญสุโพธิ์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาขำ

โรงเรียนบ้านเขาขำ
๐๖๕-๑๗๘๒๔๖๓

เรียนมาเพื่อทราบ



23 / มิ.ย. / 65

ทราบ	๑/๐๗/๒๕๖๕
ผอ. คงที่ศษณ์ คงเมือง	
ลงชื่อ	
นางปเมษา กัตสิ์รากุล	
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม	
วันที่	๒๔ / มิ.ย. / ๖๕

โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
เลขที่ 342 / ๕๕
วันที่ 23 มิ.ย. 65

- กลุ่มบริหาร บุคคล
 กลุ่มบริหาร วิชาการ
 กลุ่มบริหารทั่วไป
 กลุ่มบริหารงบประมาณ
ตำบลสระขวัญ



ที่ ศธ ๐๔๑๕๔.๑๒๐/๖๘

โรงเรียนบ้านรัตนะ ตำบลรัตนไทย
อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว ๒๗๑๘๐

โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
เลขที่ 349/65
วันที่ 27/5/65
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร งบประมาณ
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร วิชาการ
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร บุคคล

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ ๐๔๓๔๑.๐๔/ว ๑๘๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTI IAS model จำนวน ๑ ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน ๑ ชุด ของ นายคงทัตชนม์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น

ในกรณี ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียนจึงนำไปศึกษาเรียนรู้และได้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ศิษย์ ผอ. ร.ร.

ศิษย์ ร.ร. บ้านรัตนะ

แจ้ง ทอรับเอกสารเผยแพร่ผลงาน

วิชาการ

แจ้ง ผอ. เพื่อทราบ

งานวิชาการ

โรงเรียนบ้านรัตนะ

E-Mail : Banrattanaschool.sk2@gmail.com

โทร. ๐๘๐-๐๙๒-๓๘๐๔

27/5/65

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมบัติ ดวงภักดีรัมย์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านรัตนะ

ทราบ ๒๐/๖/๖๕
แจ้ง ๒๐ ดวงภักดีรัมย์
ลงชื่อ.....
นางปณิชา ภักดีราษฎร์
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม
วันที่ 28 / 5 / 65



ที่ ศธ 040030.074/110

โรงเรียนบ้านโคกวัด
ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว
จังหวัดจันทบุรี 22160

โรงเรียนวังหลังวิทยาคม เลขที่ ๕๖.๑/๖๕... วันที่ ๖.๗.๖๕...
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร อนุคน
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหาร วิชาการ
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงบประมาณ

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง คอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม


อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวังหลังวิทยาคมที่ ศธ 04341.04/ว 182 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2565

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวังหลังวิทยาคม ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model จำนวน 1 ชุด และรายงานการประเมินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) จำนวน 1 ชุด ของ นายคงศักดิ์ คงเมือง ไปให้กับทางโรงเรียน ตามความแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ ทางโรงเรียนได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทางโรงเรียน จักนำไปศึกษาเรียนรู้และไว้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและสามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

เรียน ผอ. จร.
ดำรง จร. บ้านโคกวัด
แล้ว ทอมซิม เอกสารเผยแพร่
ผลงานทางวิชาการ
เรียนมาเพื่อทราบ


โรงเรียนบ้านโคกวัด.
โทร. 0 3948 0643


6/กค ๖๕

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวศยา ภาโสเม)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกวัด

ทราบ ๕๐๖๖๖.๖๖๖๖๖
โดย ผอ. คงศักดิ์ คงเมือง
ลงชื่อ..... 
นางปณิชา กัตติรากุล รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม วันที่ ๖ / ๗ / ๖๕

การเผยแพร่ผลงานไปยัง “คุรุสภา” บนเวทีประกวด 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม
เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
ได้รับรางวัล เหรียญเงิน ระดับภูมิภาค ปีการศึกษา 2564



ที่ ศธ ๐๕๓๕๓.๐๐๓/๐๒๓

โรงเรียนธรรมยานปรายุด
หมู่ที่ ๓๕ ตำบลระวะชัย
อำเภอเมืองสระแก้ว
จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕
เรียน เลขาธิการคุรุสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. หนังสือนำส่งผลงาน “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” เป็นไฟล์ PDF	จำนวน ๑ ไฟล์
	๒. ไฟล์เล่มผลงาน “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” เป็นไฟล์ PDF	จำนวน ๑ ไฟล์
	๓. ไฟล์เอกสารประกอบการนำเสนอ เป็นไฟล์ PDF	จำนวน ๑ ไฟล์
	๔. คลิปวิดีโอ	จำนวน ๑ ไฟล์

ตามประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง การส่งผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕ แจ้งสถานศึกษาที่สนใจส่งผลงานเข้าร่วมกิจกรรม

ทางโรงเรียนธรรมยานปรายุด ประสงค์เข้าร่วมกิจกรรมและได้จัดทำเอกสารผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕ ด้านการบริหารและการจัดการสถานศึกษา เรื่อง “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model” เสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งขอส่งผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕ มาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานปรายุด

โรงเรียนธรรมยานปรายุด

โทร. ๐๖๔-๗๓๒ ๒๕๓๗



หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม
การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model

ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

- | | |
|--|---|
| การส่งผลงานหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม | <input checked="" type="checkbox"/> เป็นผลงานที่ไม่เคยส่งเข้ารับการคัดสรรกับคุรุสภา |
| ประเภทผลงานหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม | <input checked="" type="checkbox"/> การบริหารและการจัดการสถานศึกษา |

โรงเรียนธรรมยานประยุต

หมู่ที่ ๑๕ ต.สระขวัญ อ.เมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว ๒๗๐๐๐

โทรศัพท์: ๐๖๔๔๓๒๕๑๔

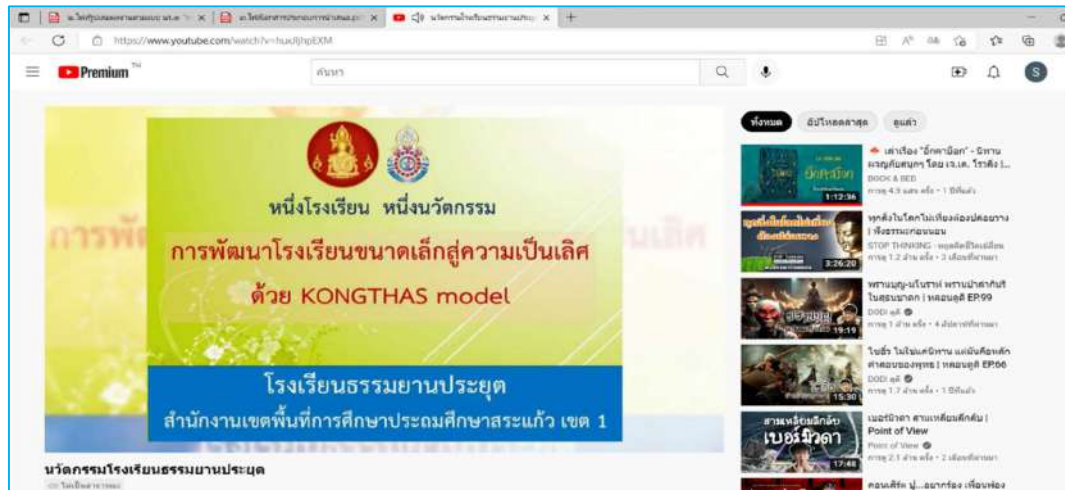
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑



เอกสารประกอบการนำเสนอ
หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม
การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model

โรงเรียนธรรมยานประยุต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

การเผยแพร่ผลงาน 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม
 เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
 บน YOUTUBE:
<https://www.youtube.com/watch?v=huxJlJhpEXM>



การเผยแพร่ผลงาน
 การดำเนินงานโครงการโรงเรียนสุจริต
 บนเวทีประกวดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
 ได้รับรางวัล รองชนะเลิศอันดับ 1 และรางวัลขวัญใจมหาชน (Popular Vote) ปีการศึกษา 2563
 รางวัล สพฐ.



หนังสือเชิญเป็นวิทยากรการประชุมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
(โครงการโรงเรียนสุจริต)



ที่ ศธ ๐๔๒๓๐/ ๒๕๖๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
ถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง เชิญเป็นวิทยากรการประชุมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
(โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานและการพัฒนา
นวัตกรรมโรงเรียนสุจริต รูปแบบออนไลน์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบโครงการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ตารางการอบรมมา	จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบตอบรับการเป็นวิทยากร	จำนวน ๑ ฉบับ
๓. วิธีการเข้าร่วมประชุม	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้จัดการประชุมโครงการ
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานและการพัฒนานวัตกรรมโรงเรียนสุจริต รูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ
Google Meet

ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครพิจารณาเห็นแล้วว่า
บุคลากรในสังกัดของท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี สำหรับการบรรยายในวันที่ ๒๖
สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ช่วงเวลา ๑๓.๓๐ - ๑๔.๓๐ น. ในหัวข้อ “แนวทางการพัฒนานวัตกรรมสู่รางวัล
ระดับประเทศ ประเภทนวัตกรรมหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา” จึงขอเชิญนายกษัตริย์ คงเมือง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนธรรมยานปรียุต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ ร่วมเป็นวิทยากรในการ
ประชุมครั้งนี้ ตามกำหนดการและเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายทีเชษฐวันทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๕๖๕๔



สำนักงำนกษัตริย์ คงเมือง - ๒๕๖๔

การเผยแพร่ผลงาน

โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)

วิทยากรขยายผล

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการโรงเรียนสุจริตกับคณะครูและผู้บริหารโดย สพป.สระแก้ว เขต 1
ผ่านระบบ VDO Conference ในวันที่ 17-19 สิงหาคม 2564



วิทยากร

การประชุมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
(โครงการโรงเรียนสุจริต)
กับคณะครูและผู้บริหาร
ในสังกัด สพป.กทม
ผ่านระบบ VDO Conference
ในวันที่ 26 สิงหาคม 2564



ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ สพฐ.การประชุมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล
 ในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) วันที่ 27 สิงหาคม 2564
<https://www.obec.go.th/archives/482637>



<p>สพป.กรุงเทพมหานคร จัดอบ... https://www.obec.go.th สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน Office of the Basic Education Commission</p> <p>สพป.กรุงเทพมหานคร จัดอบสม โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถาน ศึกษา</p> <p>🕒 27 สิงหาคม 2564 📍 ข่าวภาคกลาง</p> <p>วันที่ 26 สิงหาคม 2564 ดร.พิเชษฐร์ วัน ทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นประธานใน พิธีการเปิดการอบรมโครงการเสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิ บาลในสถานศึกษา (โครงการ โรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ</p>		<p>วิทยาลัย ประกอบด้วย ดร.จักรพงษ์ วงศ์อ้าย รองผู้อำนวยการสำนัก พัฒนानวัตกรรมจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน นางวรุฬรัตน์ ภัทรกุลดินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวตวันธรรมา วาส นายศุภฤกษ์ ดำรงวงศ์คำพวง นางสาวนิลประภา วงษา ครูโรงเรียน วัดเวตวันธรรมาวาส นายสิทธิชัย คงวน ครูโรงเรียนวัด เทพนิมิตวนาราม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทร เขต 2 นายคงทัตษณ์ คงเมือง ผู้อำนวยการ</p> <p>นายคงทัตษณ์ คงเมือง ผู้อำนวยการ โรงเรียนธรรมยานปรยุต สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้วเขต 1 และนางสาวณัฐปวิทย์</p>
---	--	---



1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการโรงเรียนสุจริตต่อผู้อำนวยการโรงเรียนวังไผ่
ในวันที่ 27 กันยายน 2564
2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการโรงเรียนสุจริตต่อผู้อำนวยการโรงเรียนสระแก้ว
ในวันที่ 9 ตุลาคม 2564
3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการโรงเรียนสุจริตต่อผู้อำนวยการโรงเรียนคลองยางอนุสรณ์
ในวันที่ 11 พฤศจิกายน 2564



เครือข่ายองค์กรการศึกษา

เป็นวิทยากรกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการโรงเรียนสุจริตกับคณะครูและผู้บริหาร
โดย สพป.สระแก้ว เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน ในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2564



ภาคผนวก ซ

การประชุมภาคีเครือข่ายทั้งภายใน/ภายนอก
ร่วมพัฒนาสถานศึกษา

ประชุมคณะกรรมการร่วมวางแผนและนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
และดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง



ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ตามกระบวนการ KONGTHAS model กับเครือข่าย
ผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาระบบการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด



ในกระบวนการ KONGTHAS model ได้ดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
กับกรรมการเครือข่ายสระขวัญ ผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม



การประชุมและดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) กับคณะครู



การประชุมและการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) กับคณะกรรมการสถานศึกษา



การประชุมและการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) กับผู้ปกครองนักเรียน



การดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) กับผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายร่วมพัฒนา



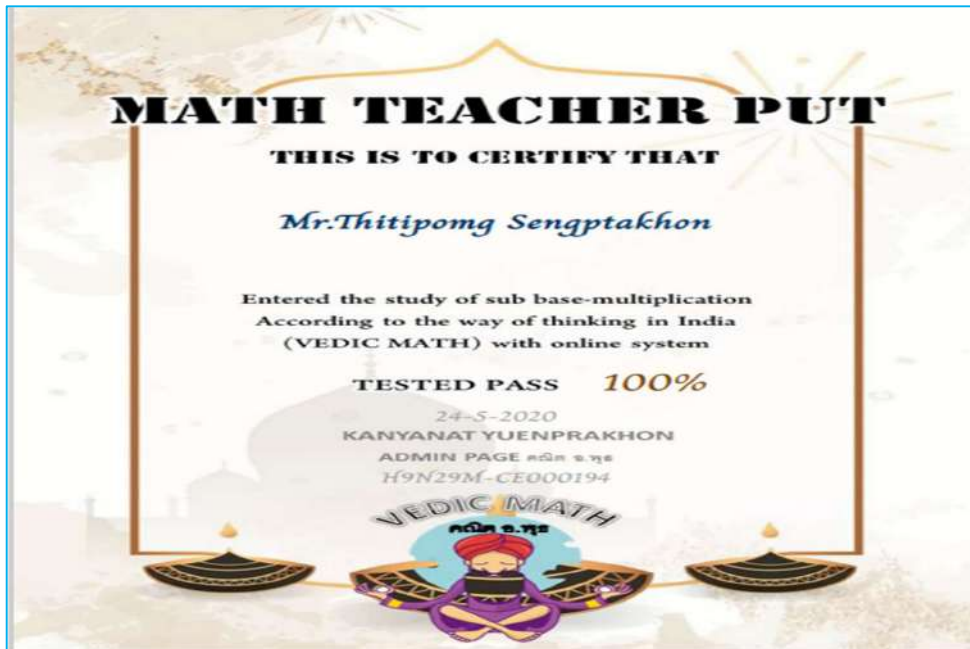
การประชุมและการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) กับภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา



ภาคผนวก ฅ

การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา







มหาวิทยาลัยบูรพา
ขอเชิญสมัครรับใบเพื่อแสดงว่า

นายคศกษณ์ คงเมือง

ผ่านหลักสูตรการพัฒนาระบบการดูแลความปลอดภัยทางอากาศของเครื่องบินและเครื่องบิน
วิทยฐานะผู้ชำนาญการและรองผู้ชำนาญการเชี่ยวชาญ
ขอใบมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและเป็นต้นแบบในการพัฒนาการศึกษาของสถาบัน
ให้วีซี ณ วันที่ ๒๒ เดือน มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๖๔

(ผู้อำนวยการฝ่าย ศส. สรรพวิชา) (รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ชีวาอริยะสงฆ์)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา (รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ชีวาอริยะสงฆ์)
ศูนย์พัฒนาศึกษาการบิน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
เกียรติบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นายคศกษณ์ คงเมือง

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร "การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการจัดทำรายงาน
ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR)"
ในการอบรมสัมมนาประจำปีของเขตพื้นที่ศึกษา (SAR)
ขอใบให้ประสบความสุข และเจริญก้าวหน้าต่อไป

ให้วีซี ณ วันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2564

(นายสมพร จิตสำนึก)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

นางสาวพรเพียร เสียมชัย

ได้ผ่านการอบรมและได้รับเกียรติบัตรร่วมกับ
นางสาวพรเพียร เสียมชัย

"การยกระดับสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา
ตามแผนปฏิบัติการจัดการเรียนรู้อิงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ CLT"

วันที่ 17 พฤษภาคม 2564 ณ ห้อง ๑๐๘ - 10.03 L 17 ๒๒
ณ ห้องประชุม ๑๐๘-๑๐.๐๓-๑๐.๐๓-๑๐.๐๓

นายฐิติพงศ์ เสียงประโดน

ได้ผ่านการอบรมออนไลน์ "การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง"
ระหว่างวันที่ 16 - 23 สิงหาคม พ.ศ. 2564

ขอผ่านรายการให้ประเทศตามศูนย์ ความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ให้วีซี ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2564

(นายสมพร จิตสำนึก)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอเชิญสมัครรับใบเพื่อแสดงว่า

นาย คศกษณ์ คงเมือง

ผ่านการอบรมและผ่านการสอบหลักสูตรออนไลน์
เรื่อง การยกระดับคุณภาพผู้เรียน (NT/NET)
ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓
ขอใบมีความรู้ในวิชาชีพ และเป็นต้นแบบในการพัฒนาการศึกษาต่อไป
ให้วีซี ณ วันที่ ๒๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

นางสาวกาญจนา เสริมวิภา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

นายคศกษณ์ คงเมือง
โรงเรียนวังหลังวิทยาคม

เข้าร่วมการอบรมและเข้าแข่งขันระดับจังหวัด ระดับเขตและระดับจังหวัด
ในหัวข้อ "คุณลักษณะของผู้ดีที่มี ๕ ประการของนักเรียนโรงเรียนวังหลังวิทยาคม"
ระหว่างวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓
(ขอชมเชยรางวัลที่ ๑ จากโครงการแข่งขัน)

ขอใบให้ประสบความสุข และเจริญก้าวหน้าต่อไป

คุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
มอบเกียรติบัตรนี้เพื่อแสดงว่า

นางสาวนิภา สร้อยเนียม

ได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Work shop)
ในการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี ๒๕๖๔ (KSP Webinar 2021)
หลักสูตร "เมืองที่มีคุณธรรมของเยาวชนไทย: พัฒนาได้จากความคิดอย่างยั่งยืน"
ระหว่างวันที่ ๒๓ สิงหาคม ถึง ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔
(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ๓ ชั่วโมง)

ขอใบให้ประสบความสุข และเจริญก้าวหน้าต่อไป

ดร.สิริกุล เกษมสวัสดิ์
เลขาธิการคุรุสภา

การได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562



ภาคผนวก ญ

การพัฒนาด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน

การประสานงานกับภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา



การประสานสถานธรรมไท่เจิน สระแก้ว ร่วมบริจาคงบประมาณปรับปรุงอาคารสถานที่และร่วมจัดค่าย
คุณธรรมและจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม (โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. และโครงการโรงเรียน)











โรงเรียนมอบเกียรติบัตรขอบคุณ สถานธรรมไท่เจิน สระแก้ว ในโอกาสมอบงานปรับปรุง
อาคารเรียน อาคารโรงอาหาร อาคารสำนักงาน ห้องประชุม ห้องพระพุทธรูป สำนักงานธนาคาร
โรงเรียน/ธนาคารความดี ในวันที่ 9 ตุลาคม 2563



ประสานมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
บริจาคหนังสือส่งเสริมการอ่าน วันที่ 10 มีนาคม 2563



บริษัทฮอนด้าคาร์ส จำกัด บริจาคถังเก็บน้ำและเครื่องปั้มน้ำ มูลค่า 9,416 บาท
วันที่ 22 กรกฎาคม 2562



ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดสระแก้วและศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
 บริจาคหนังสือส่งเสริมการอ่านและชุดตุ๊กตาอาเซียน
 ในวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒



ประธานผู้มีจิตเมตตาพร้อมบริจาคอาหารกลางวันแก่นักเรียน โดยมีนางนรินทร์สุดา พันธฤทธิ์
 บริจาคอาหารกลางวันและทุนการศึกษา 2,000 บาท



ประธานของบประมาณจากแรงงานจังหวัดสระแก้ว นำโดยท่านผู้ว่าราชการจังหวัด
 ท่านวิจิต ชาติไพสิฐ ร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาโรงเรียนและมอบทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน
 และจักรยาน





โครงการ พี่อ๋มใจ น้องอ๋มอุ่น บริจาคอุปกรณ์การเรียนและหนังสือส่งเสริมการอ่าน
วันที่ 8 พฤศจิกายน 2562



แกนนำชมรมทูปี้นมเบอร์วัน โรงเรียนท่าเกษมพิทยาร่วมปรับปรุงห้องสมุด วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563



บริษัท SCC สระแก้ว มอเตอร์ดำเนินกิจกรรมจิตอาสา ปรับปรุงสนามเด็กเล่นและบริจาคทุนการศึกษา และอุปกรณ์การเรียน รวมทั้งสิ้น 47,000 บาท วันที่ 13 ตุลาคม 2562



คุณธีรวุฒิ ศรีทาอู๋ บริจาคทุนการศึกษา จำนวน 17,000 บาท วันที่ 8 พฤศจิกายน 2562



การประสานงานเพื่อขอการสนับสนุนเครื่องกรองน้ำจากมูลนิธิ Planet Water จากอเมริกา



ประธานเจ้าหน้าที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสระแก้ว ดำเนินกิจกรรมครู DARE



ประธานภาคีเครือข่ายร่วมบริจาคงบประมาณ ปรับปรุงอาคารสถานที่, ทุนการศึกษา, อุปกรณ์การเรียน, อาหาร, ขนม, หนังสือและอื่นๆ ตลอดปีการศึกษา 2562-2564



ภาคีเครือข่ายร่วมบริจาคงบประมาณปรับปรุงอาคารสถานที่, ทุนการศึกษา, อุปกรณ์การเรียน, อาหาร, ขนม, หนังสือและอื่นๆ ตลอดปีการศึกษา



ผลการพัฒนาด้านอาคารสถานที่ให้มีสภาพพร้อมเอื้อต่อการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model



ชุมชนและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

ร่วมปรับปรุงอาคารเรียน อาคารโรงอาหาร อาคารสำนักงาน ห้องประชุม ห้องพระพุทธรูป สำนักงาน
 ธนาคารโรงเรียน/ธนาคารความดี มีมูลค่าในการบริจาคในปีการศึกษา 2562 จำนวน 331,216 บาท
 ปีการศึกษา 2563 บาท จำนวน 379,240 บาท และปีการศึกษา 2564 จำนวน 551,000 บาท
 รวมมูลค่าทั้งสิ้น 1,216,456 บาท

การระดมทุนและทรัพยากรเพื่อการศึกษา

1. ระดมทุนบริจาคโต๊ะหินอ่อน ขนาด 10 ที่นั่ง มูลค่า 5,000บาท จากนางอรุณี สุพะตะ ในวันที่ 18 มีนาคม 2562
2. ระดมทุนบริจาคเครื่องปรับอากาศ จำนวน 2 เครื่อง มูลค่า 40,000 บาท จากนางอรุณี สุพะตะ ในวันที่ 12 เมษายน 2562
3. ระดมทุนและทรัพยากรบุคคลทั้งจังหวัดพัฒนาสถานที่ อาคารเรียนพร้อมจักรยานและอุปกรณ์การเรียน มูลค่า 108,502บาทและทุนการศึกษา 15,000 บาท นำโดยผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว ในวันที่ 1 พฤษภาคม 2562
4. ระดมทุนบริจาคทุนการศึกษา จำนวน 5,000 บาท จากคุณครูทวีสุข เมืองสุข ในวันที่ 30 พฤษภาคม 2562
5. ระดมทุนผู้มาบริจาคอาหารกลางวัน จากครูชาญยุทธ สายโยธา ในวันที่ 25 มิถุนายน 2562
6. ระดมทุนบริจาคปรับปรุงอาคารสำนักงานพร้อมอุปกรณ์สำนักงานโรงเรียน มูลค่า 81,500บาท จากนางอรุณี สุพะตะ เจ้าตำหนักพระสถานธรรมไท่เงิน สระแก้ว ในวันที่ 22 กรกฎาคม 2562
7. ระดมทุนในการจัดหาถังเก็บน้ำขนาด 2,000 ลิตรพร้อมปั้มน้ำ มูลค่า 9,414 บาท จากบริษัท สระแก้ว ฮอนด้า คาร์ส จำกัด ในวันที่ 22 กรกฎาคม 2562
8. ระดมทุนและสรรหาบุคลากรที่เลี้ยงเด็กเล็กเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครู จำนวน 1 อัตรา ตั้งแต่วันที่ 14 สิงหาคม 2562
9. คณะจากโครงการ พี่อิมใจ บริจาคอุปกรณ์การเรียนและทุนการศึกษาจำนวน 4,2000 บาท ในวันที่ 6 กันยายน 2562
10.บริษัทเอสซีซี สระแก้ว มอเตอร์ดำเนินกิจกรรมจิตอาสา ปรับปรุงสนามเด็กเล่นและบริจาค ทุนการศึกษาและอุปกรณ์การเรียน รวมทั้งสิ้น 4,7000 บาท ในวันที่ 13 ตุลาคม 2562
11. ชุมชนนำอาหารมาเลี้ยงกลุ่มจิตอาสา คณะครูและนักเรียน ในวันที่ 13 ตุลาคม 2562

ด้านการระดมทุนและทรัพยากรเพื่อการศึกษา
12. ประสานและระดมทุนและทรัพยากรบุคคลในการดำเนินกิจกรรมด้านอนามัยและ กิจกรรมจิตอาสา พัฒนาจากคณะนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ในวันที่ 13 ตุลาคม 2562
13. นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สระแก้วดำเนินกิจกรรมจิตอาสา ซ่อมแซมระบบสายไฟในอาคารเรียน และพัดลมไฟฟ้า ในวันที่ 13 ตุลาคม 2562
14. กลุ่มศิษย์เก่าร่วมบริจาคสี่และอุปกรณ์ปรับปรุงกระถางต้นไม้ ในวันที่ 14 ตุลาคม 2562
15. คุณธีรวิทย์ ศรีทาอ้อย บริจาคทุนการศึกษา จำนวน 1,7000 บาท ในวันที่ 8 พฤศจิกายน 2562
16. โครงการ “พื้อมใจ น้อมอิมอุณ” บริจาคหนังสือส่งเสริมการอ่าน ในวันที่ 8 พฤศจิกายน 2562
17. ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดสระแก้วและศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์บริจาคหนังสือ ส่งเสริม การอ่านและชุดตุ๊กตาอาเซียน ในวันที่ 18 ธันวาคม 2562
18. สถานธรรมไท่เจิน สระแก้ว บริจาควัสดุทำที่นั่ง มูลค่า 2,000 บาท ในวันที่ 4 มกราคม 2563
19. กลุ่มผู้ประกอบการและห้างร้าน ร่วมบริจาคอาหารและขนมในวันเด็กแห่งชาติ ในวันที่ 10 มกราคม 2563
20. แกนนำชมรม TO BE NUMBER ONE โรงเรียนท่าเกษมพิทยา ปรับปรุงห้องสมุดเพื่อน้อง ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563
21. สถานธรรมไท่เจิน สระแก้ว บริจาคเงินจัดทำเข็มกลัดเชิดชูเกียรติ จำนวน 5,000 บาท ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563
22. มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว บริจาคหนังสือส่งเสริมการอ่านในวันที่ 10 มีนาคม 2563
23. นายคงทัตษณ คงเมือง บริจาคทุนการศึกษาและเสื้อโรงเรียน จำนวน 5,240 บาท ในวันที่ 10 มีนาคม 2563
24. สถานธรรมไท่เจิน สระแก้วบริจาคงบประมาณในการปรับปรุงทำมุม ธนาคารโรงเรียน ธนาคารความดี ธนาคารโรงเรียนและห้องพักครู จำนวน 3,000 บาท ในวันที่ 10 มีนาคม 2563
25. เสนอและอนุมัติโครงการสร้างถนนคอนกรีต จาก อบต.สระขวัญ มูลค่า 500,000 บาท เดือนกุมภาพันธ์ 2564
26. มูลนิธิ Planet Water จากประเทศสหรัฐอเมริกา บริจาคเครื่องกรองน้ำ มูลค่า 300,000 บาท ในเดือนมกราคม 2565

ภาคผนวก ก

ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก
- ผลการทดสอบ NT หรือ O-NET หรือผลการทดสอบอื่น ๆ
- ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

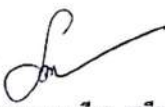
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2563

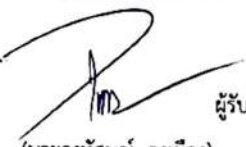


โรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	7	0	0	0	0	0	0	4	3	7	100.00
คณิตศาสตร์	7	0	0	0	0	1	2	2	2	6	85.71
วิทยาศาสตร์	7	0	0	1	0	1	2	2	1	5	71.43
สังคมศึกษา ฯ	7	0	0	0	0	1	2	2	2	6	85.71
ประวัติศาสตร์	7	0	0	0	0	1	3	2	1	6	85.71
สุขศึกษา	7	0	0	0	0	1	3	1	2	6	85.71
ศิลปะ ดนตรี	7	0	0	0	0	1	0	3	3	6	85.71
การอาชีพ	7	0	0	0	0	1	3	0	3	6	85.71
ภาษาอังกฤษ	7	0	0	0	1	1	1	2	3	6	85.71
หน้าที่พลเมือง	7	0	0	0	1	0	2	2	3	7	100.00
การสื่อสารในชีวิตประจำวัน	7	0	0	0	0	1	3	2	2	7	100.00
หลักสูตรด้านทุจริต	7	0	0	0	0	1	0	3	4	7	100.00

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)
โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ  ผู้รับรอง
(นายคงทัชฌ์ คงเมือง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต



โรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	8	0	0	0	1	0	2	2	3	7	87.50
คณิตศาสตร์	8	0	0	0	0	1	2	2	3	7	87.50
วิทยาศาสตร์	8	0	0	0	1	1	1	2	3	6	75.00
สังคมศึกษา ฯ	8	0	0	0	0	0	1	3	4	8	100.00
ประวัติศาสตร์	8	0	0	0	0	1	0	4	3	7	87.50
สุขศึกษา	8	0	0	0	0	1	2	2	3	7	87.50
ศิลปะ ดนตรี	8	0	0	0	0	1	0	3	4	7	87.50
การอาชีพ	8	0	0	0	0	1	2	1	4	7	87.50
ภาษาอังกฤษ	8	0	0	0	1	1	2	2	2	6	75.00
หน้าที่พลเมือง	8	0	0	0	0	1	3	1	3	7	87.50
การสื่อสารในชีวิตประ	8	0	0	0	0	1	3	1	3	7	87.50
หลักสูตรด้านทุจริต	8	0	0	0	0	1	4	1	2	7	87.50

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ

ผู้รับรอง

(นายคงทัตชนัน คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต



โรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	14	0	0	0	0	1	2	5	6	13	92.86
คณิตศาสตร์	14	0	0	1	0	0	4	4	5	13	92.86
วิทยาศาสตร์	14	0	0	0	1	0	3	5	5	13	92.86
สังคมศึกษา ฯ	14	0	0	0	0	0	4	5	5	14	100.00
ประวัติศาสตร์	14	0	0	0	0	2	3	5	4	12	85.71
สุขศึกษา	14	0	0	1	1	2	0	6	5	11	78.57
ศิลปะ ดนตรี	14	0	0	0	0	3	1	5	5	11	78.57
การอาชีพ	14	0	0	0	0	2	4	4	4	12	85.71
ภาษาอังกฤษ	14	0	0	0	1	2	4	4	3	11	78.57
หน้าที่พลเมือง	14	0	0	1	0	1	2	4	6	12	85.71
การสื่อสารในชีวิตประจำวัน	14	0	0	0	1	0	4	3	5	12	85.71
หลักสูตรด้านทุจริต	14	0	0	0	0	1	3	5	5	13	92.86

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ

ผู้รับรอง


(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)


ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต



โรงเรียนธรรมยานประยุต
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา2563

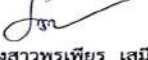
กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	8	0	0	0	0	1	1	2	4	7	87.50
คณิตศาสตร์	8	0	0	1	0	0	3	2	2	7	87.50
วิทยาศาสตร์	8	0	0	0	1	0	2	2	3	7	87.50
สังคมศึกษา ฯ	8	0	0	0	0	1	1	3	3	7	87.50
ประวัติศาสตร์	8	0	0	0	0	2	3	1	2	6	75.00
สุขศึกษา	8	0	0	1	1	0	2	1	3	6	75.00
ศิลปะ ดนตรี	8	0	0	0	0	1	2	2	3	7	87.50
การอาชีพ	8	0	0	0	0	1	3	2	2	7	87.50
ภาษาอังกฤษ	8	0	0	0	0	2	2	2	2	6	75.00
หน้าที่พลเมือง	8	0	0	0	1	2	0	3	2	5	62.50
การสื่อสารในชีวิตประ	8	0	0	0	0	1	2	1	4	7	87.50
หลักสูตรด้านทุจริต	8	0	0	0	1	0	1	3	3	7	87.50

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)
โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ  ผู้รับรอง
(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	7	0	0	0	0	1	2	2	2	6	85.71
คณิตศาสตร์	7	0	0	1	0	0	1	2	3	6	85.71
วิทยาศาสตร์	7	0	0	0	0	1	1	2	3	6	85.71
สังคมศึกษา ฯ	7	0	0	0	0	0	3	2	2	7	100.00
ประวัติศาสตร์	7	0	0	0	0	1	2	1	3	6	85.71
สุขศึกษา	7	0	0	0	0	1	1	2	3	6	85.71
ศิลปะ ดนตรี	7	0	0	1	0	0	1	2	3	6	85.71
การอาชีพ	7	0	0	0	1	0	2	2	2	6	85.71
ภาษาอังกฤษ	7	0	0	0	1	1	1	2	2	5	71.43
หน้าที่พลเมือง	7	0	0	0	0	1	2	2	2	6	85.71
การสื่อสารในชีวิตประ	7	0	0	0	0	1	2	2	2	6	85.71
หลักสูตรด้านทุจริต	7	0	0	0	0	1	0	3	3	6	85.71

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)
โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ  ผู้รับรอง
(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต



โรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	8	0	0	0	0	1	1	3	3	7	87.50
คณิตศาสตร์	8	0	0	0	0	1	1	3	3	7	87.50
วิทยาศาสตร์	8	0	0	0	1	0	2	2	3	7	87.50
สังคมศึกษา ฯ	8	0	0	0	0	0	3	3	2	8	100.00
ประวัติศาสตร์	8	0	0	0	0	1	2	3	2	7	87.50
สุขศึกษา	8	0	0	0	0	1	2	2	3	7	87.50
ศิลปะ ดนตรี	8	0	0	0	0	1	2	2	3	7	87.50
การอาชีพ	8	0	0	0	0	1	2	1	4	7	87.50
ภาษาอังกฤษ	8	0	0	0	1	1	1	2	3	6	75.00
หน้าที่พลเมือง	8	0	0	0	0	1	1	3	3	7	87.50
การสื่อสารในชีวิตประจำวัน	8	0	0	0	0	1	2	2	3	7	87.50
หลักสูตรด้านทุจริต	8	0	0	0	1	1	2	1	2	5	62.50

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพ็ญ เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ

ผู้รับรอง

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต

สรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	สรุปผลการเรียนรวมระดับชั้น ป.1-ป.6									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	68	0	0	0	0	0	0	0	47	47	69.12
คณิตศาสตร์	68	0	0	0	0	0	0	0	46	46	67.65
วิทยาศาสตร์	68	0	0	0	0	0	0	0	44	44	64.71
สังคมศึกษา ฯ	68	0	0	0	0	0	0	0	50	50	73.53
ประวัติศาสตร์	68	0	0	0	0	0	0	0	44	44	64.71
สุขศึกษา	68	0	0	0	0	0	0	0	43	43	63.24
ศิลปะ ดนตรี	68	0	0	0	0	0	0	0	44	44	64.71
การอาชีพ	68	0	0	0	0	0	0	0	45	45	66.18
ภาษาอังกฤษ	68	0	0	0	0	0	0	0	40	40	58.82
หน้าที่พลเมือง	68	0	0	0	0	0	0	0	44	44	64.71
การสื่อสารในชีวิตประจำวัน	68	0	0	0	0	0	0	0	46	46	67.65
หลักสูตรด้านทุจริต	68	0	0	0	0	0	0	0	45	45	66.18

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพ็ญ เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ

ผู้รับรอง

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2564



โรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1										จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้											
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4			
ภาษาไทย	5	0	0	0	0	1	0	2	2	4	80.00	
คณิตศาสตร์	5	0	0	0	0	0	1	2	2	5	100.00	
วิทยาศาสตร์	5	0	0	0	0	1	1	1	2	4	80.00	
สังคมศึกษา ฯ	5	0	0	0	0	1	1	2	1	4	80.00	
ประวัติศาสตร์	5	0	0	0	0	1	1	1	2	4	80.00	
สุขศึกษา	5	0	0	0	0	0	0	2	3	5	100.00	
ศิลปะ ดนตรี	5	0	0	0	0	0	0	2	3	5	100.00	
การอาชีพ	5	0	0	0	0	0	0	1	4	5	100.00	
ภาษาอังกฤษ	5	0	0	0	0	1	1	1	2	4	80.00	
หน้าที่พลเมือง	5	0	0	0	0	1	0	2	2	4	80.00	
การสื่อสารในชีวิตประ	5	0	0	0	0	1	0	0	4	4	80.00	
หลักสูตรด้านทุจริต	5	0	0	0	0	0	1	1	3	5	100.00	

ลงชื่อ  ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ  ผู้รับรอง

(นายคงศักดิ์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต



โรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	9	0	0	0	0	1	3	2	3	8	88.89
คณิตศาสตร์	9	0	0	0	0	0	3	3	3	9	100.00
วิทยาศาสตร์	9	0	0	0	0	1	2	2	4	8	88.89
สังคมศึกษา ฯ	9	0	0	0	0	0	3	2	4	9	100.00
ประวัติศาสตร์	9	0	0	0	0	1	2	3	3	8	88.89
สุขศึกษา	9	0	0	0	0	1	2	3	3	8	88.89
ศิลปะ ดนตรี	9	0	0	0	0	1	2	3	3	8	88.89
การอาชีพ	9	0	0	0	0	1	3	2	3	8	88.89
ภาษาอังกฤษ	9	0	0	0	1	1	2	2	3	7	77.78
หน้าที่พลเมือง	9	0	0	0	0	1	2	3	3	8	88.89
การสื่อสารในชีวิต	9	0	0	0	0	1	2	2	4	8	88.89
หลักสูตรด้านทุจริต	9	0	0	0	0	0	3	3	3	9	100.00

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ

ผู้รับรอง

(นายคงทัชฌ์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต



โรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	10	0	0	0	0	0	4	3	3	10	100.00
คณิตศาสตร์	10	0	0	0	0	0	3	4	3	10	100.00
วิทยาศาสตร์	10	0	0	0	0	1	3	3	3	9	90.00
สังคมศึกษา ฯ	10	0	0	0	0	1	2	3	4	9	90.00
ประวัติศาสตร์	10	0	0	0	0	1	2	4	3	9	90.00
สุขศึกษา	10	0	0	0	0	1	3	3	3	9	90.00
ศิลปะ ดนตรี	10	0	0	0	0	1	3	3	3	9	90.00
การอาชีพ	10	0	0	0	0	1	3	2	4	9	90.00
ภาษาอังกฤษ	10	0	0	0	1	1	2	3	4	9	90.00
หน้าที่พลเมือง	10	0	0	0	0	1	2	3	4	9	90.00
การสื่อสารในชีวิตประจำวัน	10	0	0	0	0	1	3	3	3	9	90.00
หลักสูตรด้านทุจริต	10	0	0	0	0	1	3	2	4	9	90.00

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ  ผู้รับรอง
(นายคงทัษณ คมเมือง)


ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต




โรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	14	0	0	0	0	1	4	5	4	13	92.86
คณิตศาสตร์	14	0	0	0	1	0	5	4	4	13	92.86
วิทยาศาสตร์	14	0	0	0	1	1	3	4	5	12	85.71
สังคมศึกษา ฯ	14	0	0	0	0	0	5	4	5	14	100.00
ประวัติศาสตร์	14	0	0	0	0	1	4	4	5	13	92.86
สุขศึกษา	14	0	0	0	0	1	4	4	5	13	92.86
ศิลปะ ดนตรี	14	0	0	0	1	0	4	5	4	13	92.86
การอาชีพ	14	0	0	0	1	0	4	4	5	13	92.86
ภาษาอังกฤษ	14	0	0	1	1	0	4	4	4	12	85.71
หน้าที่พลเมือง	14	0	0	0	0	1	5	4	4	13	92.86
การสื่อสารในชีวิตประจำวัน	14	0	0	0	0	1	3	3	7	13	92.86
หลักสูตรด้านทุจริต	14	0	0	0	0	1	5	3	5	13	92.86

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)
โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ  ผู้รับรอง
(นายคงศักดิ์ คงเมือง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต



โรงเรียนธรรมยานประยุต


ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	9	0	0	0	0	0	3	3	3	9	100.00
คณิตศาสตร์	9	0	0	0	0	1	1	4	3	8	88.89
วิทยาศาสตร์	9	0	0	0	1	0	1	3	4	8	88.89
สังคมศึกษา ฯ	9	0	0	0	0	0	3	2	4	9	100.00
ประวัติศาสตร์	9	0	0	0	0	1	2	2	4	8	88.89
สุขศึกษา	9	0	0	0	1	0	1	4	3	8	88.89
ศิลปะ ดนตรี	9	0	0	0	0	1	1	4	3	8	88.89
การอาชีพ	9	0	0	0	0	0	1	2	6	9	100.00
ภาษาอังกฤษ	9	0	0	0	1	0	1	4	3	8	88.89
หน้าที่พลเมือง	9	0	0	0	0	0	4	2	3	9	100.00
การสื่อสารในชีวิตประ	9	0	0	0	0	1	1	3	4	8	88.89
หลักสูตรด้านทุจริต	9	0	0	0	0	0	1	4	4	9	100.00

ลงชื่อ  ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพ็ชร เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ  ผู้รับรอง

(นายคงทัชฌ์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต



โรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	8	0	0	0	0	1	1	3	3	7	87.50
คณิตศาสตร์	8	0	0	0	0	1	1	3	3	7	87.50
วิทยาศาสตร์	8	0	0	0	1	0	2	2	3	7	87.50
สังคมศึกษา ฯ	8	0	0	0	0	0	3	3	2	8	100.00
ประวัติศาสตร์	8	0	0	0	0	1	2	3	2	7	87.50
สุขศึกษา	8	0	0	0	0	1	2	2	3	7	87.50
ศิลปะ ดนตรี	8	0	0	0	0	1	2	2	3	7	87.50
การอาชีพ	8	0	0	0	0	1	2	1	4	7	87.50
ภาษาอังกฤษ	8	0	0	0	1	1	1	2	3	6	75.00
หน้าที่พลเมือง	8	0	0	0	0	1	1	3	3	7	87.50
การสื่อสารในชีวิตประ	8	0	0	0	0	1	2	2	3	7	87.50
หลักสูตรด้านทุจริต	8	0	0	0	1	1	2	1	2	5	62.50

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพ็ญ เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ

ผู้รับรอง

(นายคงทัตชนม์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต



โรงเรียนธรรมยานประยุต

สรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ปีการศึกษา 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้	สรุปผลการเรียนรวมระดับชั้น ป.1-ป.6									จำนวน นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป	ร้อยละ นร.ที่ได้ ระดับ 3 ขึ้นไป
	จำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนรู้										
	จำนวนที่ เข้าสอบ	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4		
ภาษาไทย	70	0	0	0	0	0	0	0	51	51	72.86
คณิตศาสตร์	70	0	0	0	0	0	0	0	51	51	72.86
วิทยาศาสตร์	70	0	0	0	0	0	0	0	47	47	67.14
สังคมศึกษา ฯ	70	0	0	0	0	0	0	0	52	52	74.29
ประวัติศาสตร์	70	0	0	0	0	0	0	0	48	48	68.57
สุขศึกษา	70	0	0	0	0	0	0	0	49	49	70.00
ศิลปะ ดนตรี	70	0	0	0	0	0	0	0	50	50	71.43
การอาชีพ	70	0	0	0	0	0	0	0	51	51	72.86
ภาษาอังกฤษ	70	0	0	0	0	0	0	0	46	46	65.71
หน้าที่พลเมือง	70	0	0	0	0	0	0	0	49	49	70.00
การสื่อสารในชีวิต	70	0	0	0	0	0	0	0	48	48	68.57
หลักสูตรด้านทุจริต	70	0	0	0	0	0	0	0	51	51	72.86

ลงชื่อ  ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ  ผู้รับรอง

(นายคงทัษณ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

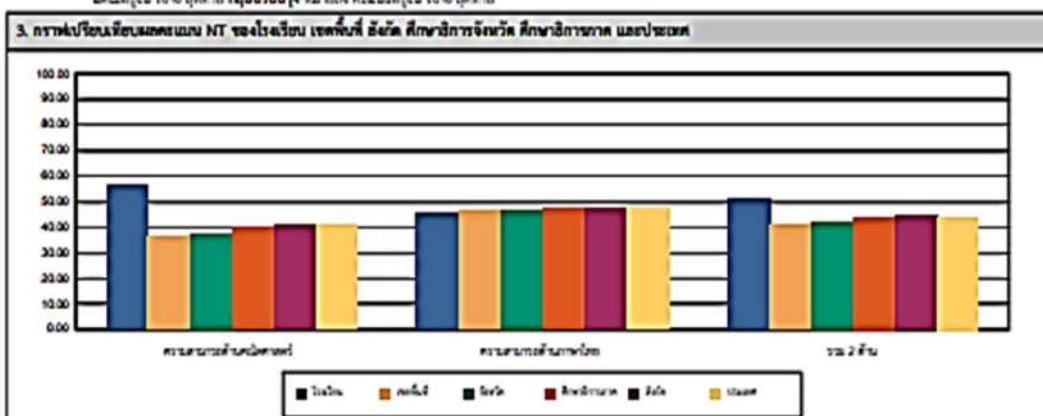
ผลการทดสอบ NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563
ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการทดสอบของของโรงเรียน (School01)

1. ข้อมูลโรงเรียน							
รหัสโรงเรียน :	1027740041	ชื่อโรงเรียน :	ธรรมยานประยุต	ขนาดโรงเรียน :	เล็ก		
ที่ตั้งโรงเรียน :	ในเมือง	อำเภอ :	เมืองสระแก้ว	จังหวัด :	สระแก้ว		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา :	สพ.สระแก้ว เขต 1	ศึกษาธิการจังหวัด :	สระแก้ว				
สังกัด :	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ภาค :	ตะวันออก				
ศึกษาธิการภาค :	สำนักงานศึกษาธิการภาค 9	จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมด :	14 คน(ปกสี : 11 คน, พิเศษ : 3 คน, Walk-in : 0 คน)				
2. คะแนนสอบ NT							
ด้าน	โรงเรียน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามสังกัด					
		เขตพื้นที่ (N=145)	จังหวัด (N=288)	ศึกษาธิการภาค (N=1,028)	สังกัด (N=26,629)	ประเทศ (N=30,325)	
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	56.54	56.52	57.79	40.09	41.50	40.47
	S.D.	24.84	15.94	17.51	18.95	19.52	19.11
	กลุ่มคุณภาพ*	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี	ดี
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	45.18	46.20	46.82	47.70	47.76	47.86
	S.D.	16.17	16.70	16.71	16.97	17.35	17.58
	กลุ่มคุณภาพ*	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้
รวมความสามารถทั้ง 2 ด้าน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	50.86	41.36	42.30	43.90	44.53	43.97
	S.D.	36.54	28.89	30.51	32.28	33.22	33.21
	กลุ่มคุณภาพ*	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี

หมายเหตุ : * กลุ่มคุณภาพ หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% แรก กลุ่มดี หมายถึง คะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่อยู่ใน 20% แรก กลุ่มพอใช้ หมายถึง คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่อยู่ใน 10% สุดท้าย กลุ่มปรับปรุง หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% สุดท้าย



4. ตารางแสดงจำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ

ด้าน	จำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ (ตามตัวพิเศษ และ Walk-in)							
	ดีมาก		ดี		พอใช้		ปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความสามาระด้านคณิตศาสตร์	5	45.45	2	18.18	2	18.18	2	18.18
ความสามาระด้านภาษาไทย	1	9.09	4	36.36	3	27.27	3	27.27
รวม 2 ด้าน	3	27.27	2	18.18	5	45.45	1	9.09

หมายเหตุ : จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบในแต่ละด้านอาจมีจำนวนไม่เท่ากับนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมดและอาจไม่เท่ากับทั้ง 2 ด้าน เนื่องจากมีผู้เข้าสอบบางคนที่สอบเพียงวิชาใดวิชาหนึ่ง

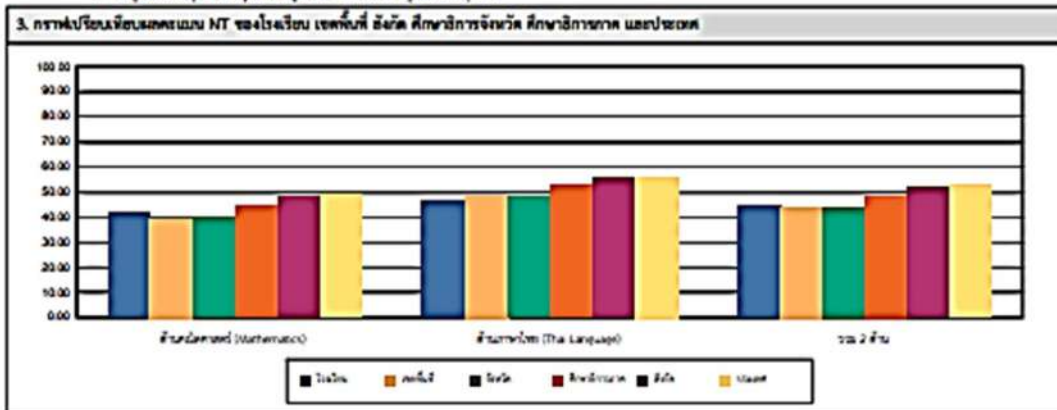
ผลการทดสอบ NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564
ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการทดสอบของโรงเรียน (School01)

1. ข้อมูลโรงเรียน							
รหัสโรงเรียน : 1027740041	ชื่อโรงเรียน : ธรรมยานประยูร	ขนาดโรงเรียน : เล็ก					
ที่ตั้งโรงเรียน : โขเมือง	อำเภอ : เมืองสระแก้ว	จังหวัด : สระแก้ว					
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา : สทป.สระแก้ว เขต 1	ศึกษาธิการจังหวัด : สระแก้ว						
สังกัด : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ภาค : ตะวันออก						
ศึกษาธิการภาค : สำนักงานศึกษาธิการภาค 9	จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมด : 6 คน (ปกติ : 6 คน, พิเศษ : 0 คน, Walk-in : 0 คน)						
2. คะแนนสอบ NT							
ด้าน	โรงเรียน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามสังกัด					
		เขตพื้นที่ (N=144)	จังหวัด (N=283)	ศึกษาธิการภาค (N=884)	สังกัด (N=23,458)	ประเทศ (N=25,712)	
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	41.85	39.55	40.15	49.41	45.73	49.49
	S.D.	15.00	18.12	18.52	20.75	21.12	21.41
	กลุ่มคุณภาพ*	II	II	II	พอใช้	พอใช้	พอใช้
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	47.00	48.50	48.25	52.73	55.48	56.14
	S.D.	14.44	19.54	19.54	20.45	20.03	20.17
	กลุ่มคุณภาพ*	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้	พอใช้
รวม 2 ด้าน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	44.41	44.02	44.18	48.69	52.11	52.80
	S.D.	27.54	34.57	35.15	38.06	38.20	38.60
	กลุ่มคุณภาพ*	II	II	II	พอใช้	พอใช้	พอใช้

หมายเหตุ : * กลุ่มคุณภาพ หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% แรก กลุ่มดี หมายถึง คะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่เกิน 20% แรก กลุ่มพอใช้ หมายถึง คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย แต่ไม่เกิน 10% สุดท้าย กลุ่มปรับปรุง หมายถึง คะแนนอยู่ใน 10% สุดท้าย



4. ตารางแสดงจำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ

ด้าน	จำนวนและร้อยละนักเรียน จำแนกตามระดับคุณภาพ (ยกเว้นเด็กพิเศษ และ Walk-in)							
	ดีมาก		ดี		พอใช้		ปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	0	0.00	4	66.66	1	16.66	1	16.66
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	1	16.66	1	16.66	4	66.66	0	0.00
รวม 2 ด้าน	0	0.00	2	33.33	5	50.00	1	16.66

หมายเหตุ : จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบในแต่ละด้านอาจมีจำนวนไม่เท่ากับนักเรียนที่เข้าสอบทั้งหมดและอาจไม่เท่ากับทั้ง 2 ด้าน เนื่องจากมีผู้เข้าสอบบางท่านเข้าสอบเพียงวิชาใดวิชาหนึ่ง

ผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563
วิชาภาษาไทย

 NIETS
ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา
Center for Educational Testing Service (Public Department)

หน้า 1/4

**รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพื้นฐาน (O-NET)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563
ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน**

รหัสโรงเรียน 1027010050 ชื่อโรงเรียน ธรรมยานประยุต

ขนาดโรงเรียน เล็ก ที่ตั้งโรงเรียน ในเมือง

จังหวัด สระแก้ว ภาค ตะวันออก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: ภาษาไทย (61)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)			ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)			คะแนนสูงสุด (Max.)			คะแนนต่ำสุด (Min.)			มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
		ปรนัย	อัตนัย	รวม	ปรนัย	อัตนัย	รวม	ปรนัย	อัตนัย	รวม	ปรนัย	อัตนัย	รวม		
โรงเรียน	6	45.42	10.83	56.25	14.17	2.71	15.96	60.00	14.00	71.75	25.00	6.50	31.50	64.00	64.00
ขนาดโรงเรียน	177,578	42.13	11.23	53.37	13.75	3.47	15.85	80.00	20.00	100.00	0.00	0.00	0.25	53.75	58.50
ที่ตั้งโรงเรียน	976	42.94	11.59	54.52	13.67	3.15	15.51	77.50	19.00	93.75	7.50	0.00	16.50	55.00	50.50*
จังหวัด	4,725	42.74	11.42	54.16	13.25	3.27	15.17	80.00	20.00	96.00	7.50	0.00	12.50	54.75	52.50
สังกัด	317,651	43.41	11.55	54.96	14.18	3.49	16.36	80.00	20.00	100.00	0.00	0.00	0.25	55.50	59.00
ภาค	41,111	46.47	12.07	58.54	13.95	3.44	16.09	80.00	20.00	99.50	2.50	0.00	2.50	59.50	59.00
ประเทศ	495,250	44.54	11.66	56.20	14.43	3.60	16.73	80.00	20.00	100.00	0.00	0.00	0.00	57.00	59.00

ผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563
วิชาภาษาอังกฤษ

 NIETS
ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา
Center for Educational Testing Service (Public Department)

หน้า 2/4

**รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพื้นฐาน (O-NET)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563
ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน**

รหัสโรงเรียน 1027010050 ชื่อโรงเรียน ธรรมยานประยุต

ขนาดโรงเรียน เล็ก ที่ตั้งโรงเรียน ในเมือง

จังหวัด สระแก้ว ภาค ตะวันออก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: ภาษาอังกฤษ (63)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนนสูงสุด (Max.)	คะแนนต่ำสุด (Min.)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
โรงเรียน	6	44.17	18.35	70.00	20.00	37.50	37.50
ขนาดโรงเรียน	177,565	36.14	15.95	100.00	0.00	32.50	30.00
ที่ตั้งโรงเรียน	976	41.06	18.78	100.00	7.50	37.50	30.00
จังหวัด	4,725	39.07	17.87	100.00	5.00	35.00	30.00
สังกัด	317,625	38.87	18.70	100.00	0.00	32.50	30.00
ภาค	41,107	48.03	23.43	100.00	5.00	40.00	30.00
ประเทศ	495,217	43.55	22.02	100.00	0.00	37.50	30.00

ผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563

วิชาคณิตศาสตร์



หน้า 34

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1027010050 ชื่อโรงเรียน ธรรมยานประยูร

ขนาดโรงเรียน เล็ก ที่ตั้งโรงเรียน ในเมือง

จังหวัด สระแก้ว ภาค ตะวันออก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: คณิตศาสตร์ (64)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนนสูงสุด (Max.)	คะแนนต่ำสุด (Min.)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
โรงเรียน	6	28.33	12.13	55.00	20.00	25.00	25.00
ขนาดโรงเรียน	177,563	27.13	11.87	100.00	0.00	25.00	25.00
ที่ตั้งโรงเรียน	976	28.19	12.93	100.00	0.00	25.00	25.00
จังหวัด	4,725	26.97	11.65	100.00	0.00	25.00	25.00
สังกัด	317,630	28.59	13.84	100.00	0.00	25.00	25.00
ภาค	41,111	31.00	15.49	100.00	0.00	30.00	25.00
ประเทศ	495,206	29.99	15.21	100.00	0.00	25.00	25.00

ผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563

วิชาวิทยาศาสตร์



หน้า 44

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1027010050 ชื่อโรงเรียน ธรรมยานประยูร

ขนาดโรงเรียน เล็ก ที่ตั้งโรงเรียน ในเมือง

จังหวัด สระแก้ว ภาค ตะวันออก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: วิทยาศาสตร์ (65)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนนสูงสุด (Max.)	คะแนนต่ำสุด (Min.)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
โรงเรียน	6	40.93	4.32	44.95	33.55	43.05	44.30
ขนาดโรงเรียน	177,568	36.37	12.08	100.00	0.00	36.05	33.55
ที่ตั้งโรงเรียน	976	36.10	11.84	78.50	3.80	36.05	36.70
จังหวัด	4,724	36.50	11.86	89.25	0.00	36.05	33.55
สังกัด	317,624	37.64	13.07	100.00	0.00	36.70	33.55
ภาค	41,105	40.18	13.90	100.00	0.00	39.20	33.55
ประเทศ	495,223	38.78	13.79	100.00	0.00	37.35	33.55

ผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

วิชาภาษาอังกฤษ



หน้า 2/4

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1027010050 ชื่อโรงเรียน ธรรมยานประยุค

ขนาดโรงเรียน เล็ก ที่ตั้งโรงเรียน ในเมือง

จังหวัด สระแก้ว ภาค ตะวันออก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: ภาษาอังกฤษ (63)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนนสูงสุด (Max.)	คะแนนต่ำสุด (Min.)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
โรงเรียน	6	42.71	16.20	62.50	15.63	45.31	-
ขนาดโรงเรียน	164,692	33.35	13.96	100.00	0.00	31.25	28.13
ที่ตั้งโรงเรียน	914	37.86	16.27	100.00	3.13	34.38	31.25
จังหวัด	4,412	35.37	15.43	100.00	3.13	31.25	28.13
สังกัด	288,108	35.46	16.55	100.00	0.00	31.25	28.13
ภาค	36,097	42.54	21.48	100.00	3.13	37.50	28.13
ประเทศ	433,055	39.22	19.77	100.00	0.00	34.38	28.13

ผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

วิชาภาษาไทย



หน้า 1/4

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1027010050 ชื่อโรงเรียน ธรรมยานประยุค

ขนาดโรงเรียน เล็ก ที่ตั้งโรงเรียน ในเมือง

จังหวัด สระแก้ว ภาค ตะวันออก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: ภาษาไทย (61)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)			ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)			คะแนนสูงสุด (Max.)			คะแนนต่ำสุด (Min.)			มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
		ปรนัย	อัตนัย	รวม	ปรนัย	อัตนัย	รวม	ปรนัย	อัตนัย	รวม	ปรนัย	อัตนัย	รวม		
โรงเรียน	6	42.00	12.25	54.25	15.96	2.18	18.01	64.00	14.25	78.25	20.00	9.00	29.50	57.50	-
ขนาดโรงเรียน	164,727	37.08	11.41	48.49	14.02	3.39	15.89	80.00	20.00	98.00	0.00	0.00	0.00	48.25	45.00
ที่ตั้งโรงเรียน	914	38.56	12.06	50.63	13.44	3.03	15.13	76.00	19.00	89.00	4.00	0.00	8.00	50.50	40.50
จังหวัด	4,412	38.07	11.82	49.88	13.63	3.16	15.33	76.00	20.00	93.75	0.00	0.00	7.00	49.25	40.75
สังกัด	288,214	37.96	11.58	49.54	14.30	3.40	16.25	80.00	20.00	99.25	0.00	0.00	0.00	49.25	49.00
ภาค	36,114	39.80	11.86	51.65	14.18	3.43	16.10	80.00	20.00	98.75	0.00	0.00	0.00	52.00	53.50
ประเทศ	433,211	38.75	11.63	50.38	14.48	3.55	16.53	80.00	20.00	99.75	0.00	0.00	0.00	50.25	53.00

ผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

วิชาคณิตศาสตร์



หน้า 3/4

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1027010050 ชื่อโรงเรียน ธรรมยานประยุต

ขนาดโรงเรียน เล็ก ที่ตั้งโรงเรียน ในเมือง

จังหวัด สระแก้ว ภาค ตะวันออก อังกัก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: คณิตศาสตร์ (64)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนนสูงสุด (Max.)	คะแนนต่ำสุด (Min.)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
โรงเรียน	6	36.38	9.00	52.63	26.63	36.38	26.63*
ขนาดโรงเรียน	164,681	34.91	12.04	100.00	7.13	33.13	33.13
ที่ตั้งโรงเรียน	914	35.92	12.25	93.50	7.13	33.13	33.13
จังหวัด	4,412	35.19	11.93	100.00	7.13	33.13	33.13
อังกัก	288,128	35.85	13.13	100.00	7.13	33.13	33.13
ภาค	36,091	37.44	14.08	100.00	7.13	33.13	33.13
ประเทศ	433,026	36.83	14.04	100.00	7.13	33.13	33.13

ผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

วิชาวิทยาศาสตร์



หน้า 4/4

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564

ฉบับที่ 2 - ค่าสถิติแยกตามมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน

รหัสโรงเรียน 1027010050 ชื่อโรงเรียน ธรรมยานประยุต

ขนาดโรงเรียน เล็ก ที่ตั้งโรงเรียน ในเมือง

จังหวัด สระแก้ว ภาค ตะวันออก อังกัก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิชา: วิทยาศาสตร์ (65)

ระดับ	จำนวน ผู้เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	คะแนนสูงสุด (Max.)	คะแนนต่ำสุด (Min.)	มัธยฐาน (Median)	ฐานนิยม (Mode)
โรงเรียน	6	37.50	8.66	47.50	25.00	38.75	45.00
ขนาดโรงเรียน	164,694	32.99	11.38	85.00	0.00	32.50	30.00
ที่ตั้งโรงเรียน	914	33.38	10.74	75.00	5.00	32.50	35.00
จังหวัด	4,412	33.36	11.18	82.50	2.50	32.50	35.00
อังกัก	288,122	33.68	11.80	97.50	0.00	32.50	30.00
ภาค	36,098	34.86	12.07	92.50	0.00	35.00	35.00
ประเทศ	433,062	34.31	12.09	100.00	0.00	32.50	30.00

สรุปผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ปีการศึกษา 2563

วิชา	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ			ผลการเปรียบเทียบ	
	ระดับ โรงเรียน	ระดับ เขตพื้นที่	ระดับ ประเทศ	ระดับ เขตพื้นที่	ระดับ ประเทศ
ภาษาไทย	56.25	54.96	56.20	+1.29	+0.05
ภาษาอังกฤษ	44.17	38.87	43.55	+5.3	+0.62
คณิตศาสตร์	28.33	28.59	29.99	-0.26	-1.66
วิทยาศาสตร์	40.93	37.64	38.78	+3.29	+2.15

สรุปผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ปีการศึกษา 2564

วิชา	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ			ผลการเปรียบเทียบ	
	ระดับ โรงเรียน	ระดับ เขตพื้นที่	ระดับ ประเทศ	ระดับ เขตพื้นที่	ระดับ ประเทศ
ภาษาไทย	54.25	49.54	50.38	+4.71	+3.87
ภาษาอังกฤษ	42.71	35.46	39.22	+7.25	+3.49
คณิตศาสตร์	36.38	35.85	36.83	+0.53	-0.45
วิทยาศาสตร์	37.50	33.68	34.31	+3.82	+3.19

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน RT
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ



สพป.สก.๑ (๒๕๖๕)/๕๓๓๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

มีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๔
คะแนนเฉลี่ยรวม ๒ ด้านสูงกว่าระดับประเทศ และอยู่ในระดับ "ดีมาก"

ขอให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายมงคลชัย วัฒนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2563 คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา ๒๕๖๓
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓

คะแนนเฉลี่ยรวม 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมพร พิลาสันต์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2563 คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา ๒๕๖๓
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓

คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมพร ฟิลาตันต์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

CS สแกนเนอร์ CamScanner

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษ สูงกว่าระดับประเทศ



สทป.สก.๑ (๒๕๖๔)/๕๖๑๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๔
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖

คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษ สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือนสิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย สูงกว่าระดับประเทศ



สพป.สก.๑ (๒๕๖๕)/๕๕๔๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๔
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ



สพป.สก.๑ (๒๕๖๕)/๕๖๓๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๔
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
คะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชา สูงกว่าระดับประเทศ



สพป.สก.๑ (๒๕๖๕)/๕๕๐๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานปรายุด

เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๔
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
คะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชา สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียนธรรมยานประยุต ปีการศึกษา 2563

แบบสรุปผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในแต่ละด้านของนักเรียนโรงเรียนธรรมยานประยุต ปีการศึกษา 2563
โรงเรียนธรรมยานประยุต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ระดับชั้น	จำนวน นักเรียน	คุณลักษณะอันพึงประสงค์												ผลการ ประเมิน				
		รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์		ซื่อสัตย์สุจริต		มีวินัย		ไม่เรียนรู้อย่างพอเพียง		มุ่งมั่นในการ ทำงาน		รักความเป็น ไทย			มีจิต สาธารณะ			
		ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม		ดี	ดีเยี่ยม		
ก่อนประถมศึกษา	16	0	16	4	12	7	9	3	13	9	7	4	12	6	10	0	16	16
ประถมศึกษาปีที่ 1	7	0	7	2	5	1	6	3	4	1	6	2	5	1	6	0	7	7
ประถมศึกษาปีที่ 2	8	0	8	3	5	2	6	4	4	2	6	3	5	1	7	0	8	8
ประถมศึกษาปีที่ 3	14	0	14	4	10	5	9	4	10	1	13	6	8	2	12	0	14	14
ประถมศึกษาปีที่ 4	8	0	8	1	7	2	6	2	6	1	7	2	6	2	6	0	8	8
ประถมศึกษาปีที่ 5	7	0	7	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	6	0	7	7
ประถมศึกษาปีที่ 6	8	0	8	1	7	3	5	1	7	1	7	2	6	2	5	0	8	8
รวม เฉลี่ยร้อยละ	68	0	68	17	51	22	46	19	49	17	51	21	47	16	52	0	68	68
ตั้งแต่ระดับขึ้นไป	100	0	100	25.0	75.0	32.3	67.6	27.9	72.0	25.0	75.0	30.4	69.1	23.5	76.4	0	100	100
ร้อยละ	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
ร้อยละ	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวพรเพียร เสนิมชัย)

ครูโรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ

ผู้รับรอง


(นายคงศักดิ์ คงเมือง)


ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียนธรรมยานประยุต ปีการศึกษา 2564

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ในแต่ละด้านของนักเรียนโรงเรียนธรรมยานประยุต ปีการศึกษา 2564
โรงเรียนธรรมยานประยุต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ระดับชั้น	จำนวน นักเรียน	คุณลักษณะอันพึงประสงค์										ผลการ ประเมิน							
		รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์		ชื่อสัตย์สุจริต		มีวินัย		ใฝ่เรียนรู้		อยู่อย่างพอเพียง		มุ่งมั่นในการ ทำงาน		รักความ เป็นไทย		มีจิตสาธารณะ			
		ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ดี	ดีเยี่ยม	ผ	ม.ผ
ก่อนประถมศึกษา	16	0	16	7	9	10	6	4	12	9	7	6	10	5	11	6	10	16	-
ประถมศึกษาปีที่ 1	5	0	5	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	0	5	0	5	5	-
ประถมศึกษาปีที่ 2	9	0	9	2	7	3	6	3	6	1	8	3	6	1	8	3	6	9	-
ประถมศึกษาปีที่ 3	10	0	10	2	8	2	8	3	7	2	8	3	7	1	9	2	8	10	-
ประถมศึกษาปีที่ 4	14	0	14	1	13	2	12	4	10	3	11	4	10	2	12	1	13	14	-
ประถมศึกษาปีที่ 5	9	0	9	1	8	2	7	2	7	2	7	3	6	2	7	1	8	9	-
ประถมศึกษาปีที่ 6	7	0	7	1	6	1	6	1	6	2	5	3	4	2	5	3	4	7	-
รวม	70	0	70	15	55	22	48	19	51	21	49	24	46	13	57	16	54	70	-
เฉลี่ยร้อยละ	100	0	100	21.4	78.5	31.4	68.5	27.1	72.8	30	70	34.2	65.7	18.5	81.4	22.8	77.1	100	-
ตั้งแต่ระดับต้นไป	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
ร้อยละ	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางสาวพรเพียร เสมียนชัย)
ครูโรงเรียนธรรมยานประยุต

ลงชื่อ  ผู้รับรอง
(นายคงทัชชณั์ คงเมือง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

ภาคผนวก ฎ
รางวัลสถานศึกษา

- รางวัลระดับภาค/ระดับชาติ
- รางวัลจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

รางวัลความภาคภูมิใจระดับภาคและระดับชาติ ของนักเรียน

รางวัลโครงงานคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” รางวัลระดับ สพฐ.
นักเรียนแกนนำโครงงานคุณธรรมจำนวน 10 คน ปีการศึกษา 2563



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงงานคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า
เด็กหญิงนาขวัญ ด้านจับกุม

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงงานคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”
โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงงานคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า
เด็กชายธนพล สนิตพล

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงงานคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”
โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

เด็กหญิงศศิภา สะรินรัมย์

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงการคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”

โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

เด็กหญิงกมิษฐา เจาะพรมมา

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงการคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”

โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

เด็กหญิงจุฑามาศ หาญไธสง

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงการคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”

โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

เด็กหญิงลลิตพรรณ พันปาน

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงการคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”

โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

เด็กหญิงรินดา จุฬาริ

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงการคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”
โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

เด็กชายธันวา แก้วปัญญา

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงการคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”
โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

เด็กชายธัญธร นุชดี

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงการคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”

โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต
พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

เด็กหญิงชลนิตา ทิพย์โอสถ

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้ทำความดีผ่านโครงการคุณธรรม เรื่อง “เพชรธรรมยาน สืบสานคุณธรรม”

โดยใช้รูปแบบ SMART KIDS MODEL”

ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” รางวัล สพฐ. ปีการศึกษา 2563



รางวัล “ครูดีของแผ่นดิน” ประจำปี 2563





รางวัล “ครูดีไม่มีอบายมุข” ประจำปี 2563







รางวัล OBEC AWARDS ประเภทผู้บริหาร ระดับชาติ ปี 2564



รางวัล “นวัตกรรมการสร้างสรรค์คนดี”ด้านการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.
ระดับประเทศ ประจำปี 2564




รางวัล “ครูสุตติ” ระดับประเทศ ประจำปี 2565



รางวัลความภาคภูมิใจระดับภาคและระดับชาติ ของสถานศึกษา

ตราพระราชทาน “บ้านวิทยาศาสตร์น้อย” ประกาศเมื่อปี 2563-2565

ที่ ทธ 04153 / ๑๑๑๑๑

 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว 27000

๒ สิงหาคม 2563

เรื่อง ประกาศรายชื่อโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรับตราพระราชทาน “บ้านวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย” ปีการศึกษา 2562

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่ผ่านการประเมินเพื่อรับตราพระราชทาน จำนวน 1 ชุด

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับ มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา และเครือข่ายโครงการบ้านวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ได้ดำเนินโครงการบ้านวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 จนถึงปัจจุบัน โดยในแต่ละปี โรงเรียนได้นำกิจกรรมบ้านวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้นักเรียนทำโครงงานตามแนวทางบ้านวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ซึ่งโรงเรียนจะได้รับประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อรับตราพระราชทาน “บ้านวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย” ตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ลำดับ	โรงเรียน	วันที่	สถานที่ตั้ง (จังหวัด)
๑.๑	โรงเรียนโพน	๓	สระแก้ว ๒
๑.๒	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๓	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๔	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๕	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๖	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๗	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๘	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๙	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๐	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๑	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๒	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๓	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๔	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๕	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๖	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๗	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๘	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๑๙	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒
๑.๒๐	โรงเรียน...	๓	สระแก้ว ๒

 มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา

 บ้านวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย

โรงเรียนคุณภาพมาตรฐานวิชาการวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย

“บ้านวิทยาศาสตร์น้อย”

ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ปีการศึกษา ๒๕๖๓-๒๕๖๔



รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1
กิจกรรมการใช้หลักสูตรด้านพุทธศึกษา รางวัล สพฐ. ปีการศึกษา 2563

 ปีการศึกษา ๒๕๖๓/๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ ๑ กิจกรรมนวัตกรรมการใช้หลักสูตรด้านพุทธศึกษา
กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลงานและการประกวดแข่งขันกิจกรรมการเรียนรู้
ภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับภูมิภาค ภาคกลางและภาคตะวันออก
ขออำนาจพรให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๓


(นายอำนาจ วิทยานุกิต)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รางวัลขวัญใจมหาชน (Popular Vote)
กิจกรรมการใช้หลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา รางวัล สพฐ. ปีการศึกษา 2563



รางวัลโครงการคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา” รางวัล สพฐ.
ปีการศึกษา 2563



รางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี 2565 ระดับภูมิภาค รางวัลเหรียญเงิน

๕๔/๒๕๖๕



สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

มอบเกียรติบัตรนี้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต จังหวัดสระแก้ว

ได้รับรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕

“ระดับภูมิภาค”

รางวัลระดับเหรียญเงิน


เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอรารวรรณ)
เลขาธิการ ก.ค.ศ. รักษาการ
เลขาธิการคุรุสภา

รางวัลความภาคภูมิใจระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ของนักเรียน

เด็กชายภูวนศวรร์ กงแก้ว มีคะแนนทดสอบ NT ปีการศึกษา 2563 ด้านคณิตศาสตร์, ภาษาไทยและคะแนนเฉลี่ยทั้ง 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ


สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563
ฉบับที่ 1 แบบสรุปรายงานผลการทดสอบของนักเรียน (Student01)
ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (แนวข้อบ่งชี้ที่ ๖)

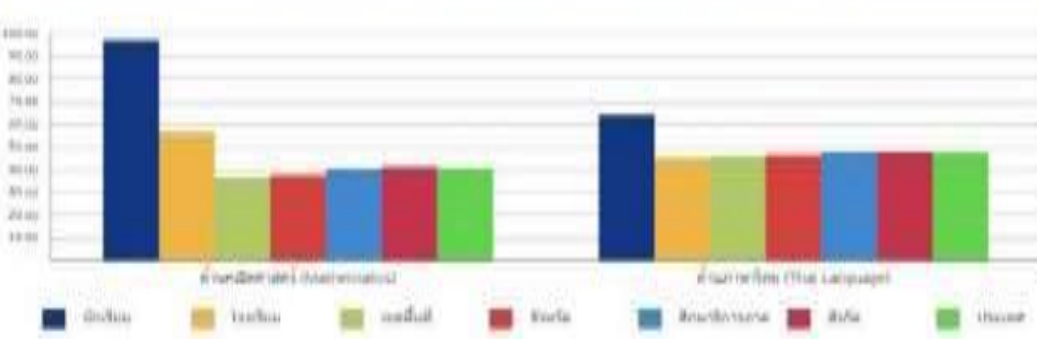
1. ข้อมูลผู้เรียน NT

ชื่อ - นามสกุล : เด็กชายภูวนศวรร์ กงแก้ว
 เลขที่ประจำตัว : 214003711 เลขประจำตัวประชาชน : 1279๙๙๙๖1๙18 โรงเรียน : วรรณสถานประชา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา : สพป.สระบุรี เขต 1 จังหวัด : สระบุรี
 สังกัด : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตโรงเรียน : เขต ๑ ภาค : ภาคกลาง

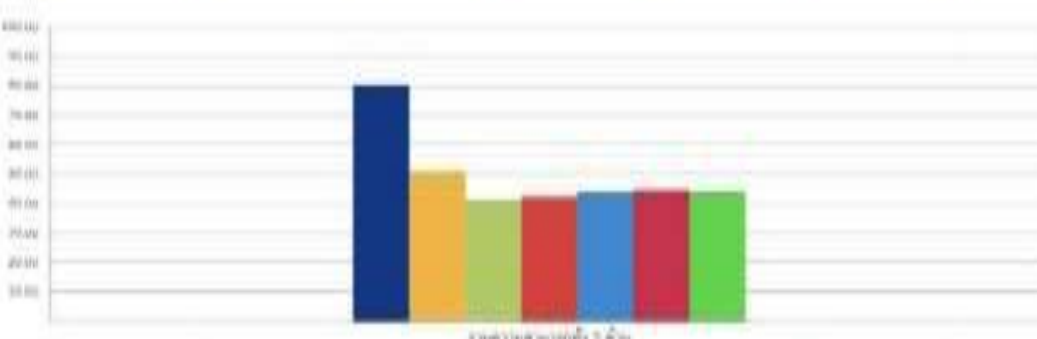
2. คะแนนสอบ NT

ด้าน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ยร้อยละจำแนกตามระดับ					
				โรงเรียน	เขตพื้นที่	จังหวัด	ศึกษาธิการภาค	สังกัด	ประเทศ
ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	100	97.00	97.00	9๖.5๖	๙๖.52	๙7.7๖	๙๐.๐0	๙1.5๐	๙๐.47
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	100	๙4.00	๙4.00	๙2.18	๙2.20	๙2.82	๙7.70	๙7.70	๙7.4๐
รวมค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 ด้าน	200	1๙1.00	๙๕.5๐	๙๐.๘๖	๙1.3๖	๙2.3๐	๙3.๙0	๙4.5๐	๙3.97

3. การเปรียบเทียบคะแนนสอบ NT ของนักเรียนกับคะแนนเฉลี่ยโรงเรียน เขตพื้นที่ จังหวัด ศึกษาธิการภาค สังกัด และประเทศ



The bar chart displays the student's scores and percentages compared to various levels. For Mathematics, the student scored 97.00%, which is higher than the school (96.56%), district (96.52%), and province (97.76%) averages, but lower than the ministry (90.00%) and country (91.50%) averages. For Thai Language, the student scored 94.00%, which is higher than the school (92.18%), district (92.20%), and province (92.82%) averages, but lower than the ministry (97.70%) and country (97.40%) averages.



The summary bar chart shows the total score for both subjects. The student's score of 95.50% is higher than the school (90.86%), district (91.36%), and province (92.30%) averages, but lower than the ministry (93.90%) and country (94.50%) averages.

รางวัล “เด็กดีศรีสระแก้ว” จำนวน 20 คน ประจำปี 2564



รางวัลนักเรียนในงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 69



สรุปผลกิจกรรมแข่งขัน

โรงเรียนธรรมยานประยุต สพป. สระแก้ว เขต ๑

งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2562 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ณ จังหวัดสระแก้ว

ระหว่าง วันที่ 10 ตุลาคม - 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

ลำดับ	หมวดหมู่	รายการ	คะแนน	เหรียญ	อันดับ	นักเรียน	ครู
1	ภาษาไทย	การแข่งขันคัดลายมือสื่อภาษาไทย ป.1-ป.3	62	ทองแดง	52	1. เด็กชายภูวนศวรรค์ กงแก้ว	1. นางสาวนิภา สร้อยเนียม
2	ภาษาไทย	การแข่งขันคัดลายมือสื่อภาษาไทย ป.4-ป.6	64	ทองแดง	58	1. เด็กหญิงชลนิตา ทิพย์ไอสถ	1. นางสาวนิภา สร้อยเนียม
3	คณิตศาสตร์	การแข่งขันคิดเลขเร็ว ป.1-ป.3	34	เข้าร่วม	24	1. เด็กชายพรพิพัฒน์ บ่วมบุญหนู	1. นายฐิติพงศ์ เล็งประโคน
4	คณิตศาสตร์	การแข่งขันคิดเลขเร็ว ป.4-ป.6	10	เข้าร่วม	39	1. เด็กชายธันวา แก้วปัญญา	1. นายฐิติพงศ์ เล็งประโคน
5	คณิตศาสตร์	การแข่งขันต่อสมการคณิตศาสตร์ (เอเอ็มที) ป.1-ป.6	81	ทอง	17	1. เด็กหญิงศศิภา สระรินทร์ 2. เด็กหญิงสุกัญญา นิตย์เมืองปัก	1. นายฐิติพงศ์ เล็งประโคน 2. นางสาวพรเพ็ญ เสมียนชัย
6	วิทยาศาสตร์	การแข่งขันเครื่องร่อน ประเภทร่อนนานอิงยาง ป.4-ป.6	60	ทองแดง	21	1. เด็กชายณัฐวุฒิ หาญไธสง 2. เด็กชายชยุธร นุชดี	1. นายธนากร พลมันน์ 2. นางสาวนิภา สร้อยเนียม
7	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	การประกวดเล่านิทานคุณธรรม ป.4-ป.6	-1	-		1. เด็กหญิงกณิศา เจาะพรหมมา	1. นายธนากร พลมันน์
8	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	การประกวดมารยาทไทย ป.1-ป.3	72	เงิน	56	1. เด็กชายสิทธิศักดิ์ สระรินทร์	1. นางสาวนิภา สร้อยเนียม
9	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	การประกวดมารยาทไทย ป.4-ป.6	55	เข้าร่วม	83	1. เด็กหญิงจิรดา จุฬารีย์ 2. เด็กชายธันวา แก้วปัญญา	1. นางสาวนิภา สร้อยเนียม
10	สุขศึกษา และพลศึกษา	การแข่งขันตอบปัญหาสุขศึกษาและพลศึกษา ป.1-ป.6	36	เข้าร่วม	58	1. เด็กหญิงกณิศา เจาะพรหมมา 2. เด็กหญิงจรรย์นัธ ตาลสิทธิ์	1. นายธนากร พลมันน์ 2. นางสาวนิภา สร้อยเนียม
11	ศิลปะ-ทัศนศิลป์	การแข่งขันการวาดภาพระบายสี ป.1-ป.3	62	ทองแดง	37	1. เด็กชายวุฒิชัย ต่านจับกุม	1. นายฐิติพงศ์ เล็งประโคน
12	ศิลปะ-ทัศนศิลป์	การแข่งขันการวาดภาพระบายสี ป.4-ป.6	74	เงิน	17	1. เด็กหญิงสุกัญญา นิตย์เมืองปัก	1. นางสาวพรเพ็ญ เสมียนชัย
13	ภาษาต่างประเทศ	การแข่งขันพูดภาษาอังกฤษ (Impromptu Speech) ป.4-ป.6	65	ทองแดง	18	1. เด็กหญิงลลิตพรรณ พันปาน	1. นางสาวพรเพ็ญ เสมียนชัย
14	ปฐมวีย์	การป็นดินน้ำมัน ปฐมวีย์	69	ทองแดง	109	1. เด็กชายชยพล สนธิรักษา 2. เด็กชายธิดี - 3. เด็กชายภูวนศวรรค์ พิลาณ	1. นางสาวนิภา สร้อยเนียม
15	ปฐมวีย์	การสร้างภาพด้วยการฉีก ตัด ปะ กระดาษ ปฐมวีย์	59	เข้าร่วม	94	1. เด็กหญิงพิมพ์นภา ชลศึกเสนีย์ 2. เด็กหญิงพิรมล ศักดิ์ศรี 3. เด็กหญิงวันใหม่ ไพรวลัย	1. นางสาวนิภา สร้อยเนียม

รางวัลความภาคภูมิใจระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รางวัลครูผู้ฝึกสอนนักเรียนได้รับรางวัลงานมหกรรม
ความสามารถทางศิลปหัตถกรรมวิชาการฯ ปีการศึกษา 2562



รางวัลกิจกรรมถอดบทเรียน Best Practice (ผู้บริหาร) โครงการโรงเรียนสุจริต
ปีการศึกษา 2563



รางวัลผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice
การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารโรงเรียนระดับดีเยี่ยม ประจำปี 2563



ครูผู้ผลการประเมินห้องเรียนคุณภาพระดับ “ยอดเยี่ยม” ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
“SK1 CAI สู่มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ” ปีการศึกษา 2563



รางวัลครูผู้ฝึกสอนนักเรียนได้รับรางวัลงาน
มหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรมวิชาการฯ ปีการศึกษา 2563





สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
 ม.ลพบุรีศรีนครนิคมบันโทไถ่ที่๑๔๘๑๖

นางสาวพรเพียร เสวียนชัย
 โรงเรียนธรรมยานประจักษ์
 ครูผู้สอนนักเรียน ใ้ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง รองชนะเลิศอันดับที่ ๒
 กิจกรรม การแข่งขันตอบคำถามการศึกษาศาสตร์ (ตอบทศ) ระดับชั้น ป.๕ - ป.๖
 งานมหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรม วิชาการและเทคโนโลยีของนักเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๖๘
 ปีการศึกษา
 ระหว่างวันที่ ๓ - ๒๓ พฤศจิกายน
 ณ โรงแรมเดอะมอลล์ กรุงเทพมหานคร

(นายสีอง ชัยสิทธิ์)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยาเขตสระแก้ว
 ผู้แทนเขตการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑




สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
 ม.ลพบุรีศรีนครนิคมบันโทไถ่ที่๑๔๘๑๖

นางสาวพรเพียร เสวียนชัย
 โรงเรียนธรรมยานประจักษ์
 ครูผู้สอนนักเรียน ใ้ได้รับรางวัลระดับเหรียญทองแดง
 กิจกรรม การแข่งขันการวาดภาพระบายสี ระดับชั้น ป.๑ - ป.๓
 งานมหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรม วิชาการและเทคโนโลยี่ของนักเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๖๘
 ปีการศึกษา ๒๕๖๓
 ระหว่างวันที่ ๓ - ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
 ณ โรงแรมเดอะมอลล์ กรุงเทพมหานคร

(นายสีอง ชัยสิทธิ์)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยาเขตสระแก้ว
 ผู้แทนเขตการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑




สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
 ม.ลพบุรีศรีนครนิคมบันโทไถ่ที่๑๔๘๑๖

นายธนกร พลมัน
 โรงเรียนธรรมยานประจักษ์
 ครูผู้สอนนักเรียน ใ้ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง
 กิจกรรม การแข่งขันการวาดภาพระบายสี ระดับชั้น ป.๔ - ป.๖
 งานมหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรม วิชาการและเทคโนโลยี่ของนักเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๖๘
 ปีการศึกษา ๒๕๖๓
 ระหว่างวันที่ ๓ - ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
 ณ โรงแรมเดอะมอลล์ กรุงเทพมหานคร

(นายสีอง ชัยสิทธิ์)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยาเขตสระแก้ว
 ผู้แทนเขตการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑





สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
 มอนิเตอร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

นายธนกร พลมัน
 โรงเรียนธรรมชนประจักษ์
 คุรุสถานนักเรียน ไร่รับรางวัลระดับเหรียญเงิน

กิจกรรม การประกวดโครงงานคุณธรรม ระดับชั้น ป.๔ - ป.๖
 งานมหกรรมความสามัคคีทางศิลปวัฒนธรรม วิชาการและสาคโนโบายเชิงอนุรักษ์ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๒๘
 ปีการศึกษา ๒๕๖๓
 ระหว่างวันที่ ๓ - ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
 ณ ไร่ที่มีความสุข ความเจริญตลอดไป

(นายสีอง สีทาพันธ์)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยาการอาชีว
 ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑




สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
 มอนิเตอร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

นายฐิติพงศ์ เสียงประโคน
 โรงเรียนธรรมชนประจักษ์
 คุรุสถานนักเรียน ไร่รับรางวัลระดับเหรียญทอง

กิจกรรม การแข่งขันการวาดภาพระบายสี ระดับชั้น ป.๔ - ป.๖
 งานมหกรรมความสามัคคีทางศิลปวัฒนธรรม วิชาการและสาคโนโบายเชิงอนุรักษ์ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๒๘
 ปีการศึกษา ๒๕๖๓
 ระหว่างวันที่ ๓ - ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
 ณ ไร่ที่มีความสุข ความเจริญตลอดไป

(นายสีอง สีทาพันธ์)
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยาการอาชีว
 ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑



รางวัล “ครูดีศรีสระแก้ว” ประจำปี 2564



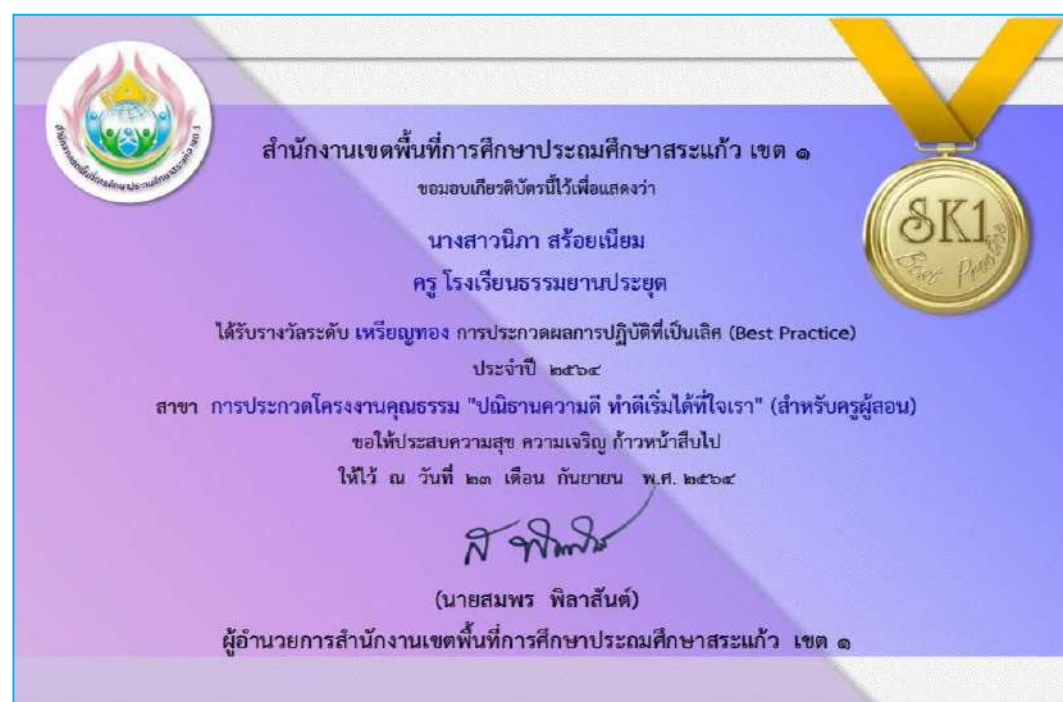
รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice ประจำปี 2564



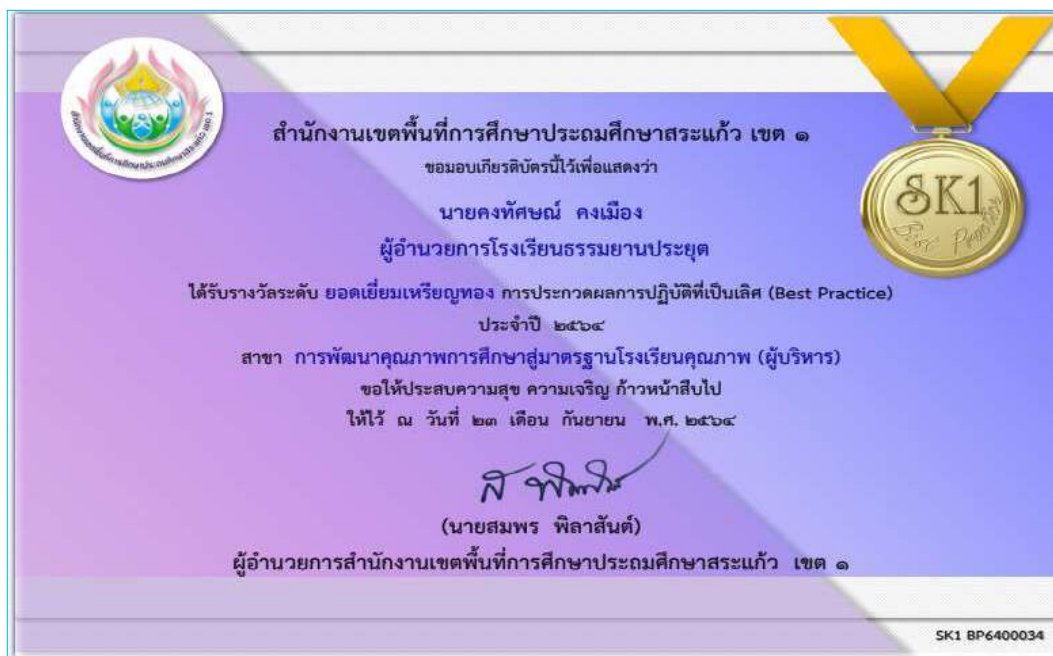




รางวัลระดับ “เหรียญทอง” ปีการศึกษา 2564
 การประกวดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
 สาขาการประกวดโครงงานคุณธรรม “ปณิธานความดี ทำดีเริ่มได้ที่ใจเรา”



รางวัลระดับ “ยอดเยี่ยมเหรียญทอง” ปีการศึกษา 2564
 การประกวดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
 รางวัลผู้บริหารสาขา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ



รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง
 กิจกรรมถอดบทเรียน Best Practice ปีการศึกษา 2564



รางวัลเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนการจัดอาคารสถานที่การมอบรางวัล
โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ “ครูดีศรีสระแก้ว” ปีการศึกษา 2564



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า
นายกษัตริย์ คงเมือง

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานปรียุต

ในฐานะผู้ให้การสนับสนุนการจัดสถานที่และตกแต่งสถานที่
การมอบรางวัลโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ “ครูดีศรีสระแก้ว” ประจำปี 2564
ขอให้มีความสุข ความเจริญด้วยจตุรพิธพรชัย และประสบความสำเร็จตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ 16 เดือน เมษายน พุทธศักราช 2564

(นายสมพร พิลาสันต์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

นายกษัตริย์ คงเมือง รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง กิจกรรมถอดบทเรียน Best Practice
โครงการโรงเรียนสุจริต ปีการศึกษา 2564

เลขที่ สก ๕๔๐/๒๕๖๔



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายกษัตริย์ คงเมือง

ได้รับรางวัลเหรียญทอง กิจกรรมถอดบทเรียน Best Practice สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
ประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงผลงานและประกวดโครงการโรงเรียนสุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
ขอให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญ ก้าวหน้า ตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมพร พิลาสันต์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัล “เหรียญทอง” ในการคัดเลือกนวัตกรรมสร้างสรรค์คนดีโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.
ปีการศึกษา 2564



รางวัลผู้นำเสนอผลการดำเนินงานจังหวัด TO BE NUMBER ONE ประจำปี 2564



รางวัล “ครูดีศรีสระแก้ว” ประจำปี 2565



รางวัลความภาคภูมิใจระดับจังหวัด/ระดับเขตพื้นที่การศึกษาของสถานศึกษา

รางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ปีการศึกษา 2562



โรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562
คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา ๒๕๖๒

ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓

คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวกาญจนา เปรมภิรักษา)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

โรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2562



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานผู้เรียนระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา ๒๕๖๑

ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓

คะแนนเฉลี่ยรวมความสามารถทั้ง ๓ ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายเรือง จันทพันธ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโครงการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ระดับทอง” อันดับที่ 2
ปีการศึกษา 2563



รางวัลโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.ระดับ 1 ดาว ปีการศึกษา 2563



รางวัลผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice “การบริหารจัดการโรงเรียนสุจริต
โครงการ ร.ร.สุจริต ปีการศึกษา 2563



รางวัล “เหรียญทอง” 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรมต่อต้านทุจริต โครงการโรงเรียนสุจริต
ปีการศึกษา 2563



รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2563 คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานปรยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา ๒๕๖๓
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓

คะแนนเฉลี่ยรวม 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมพร พิลาสันต์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2563 คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานปรยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา ๒๕๖๓
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓

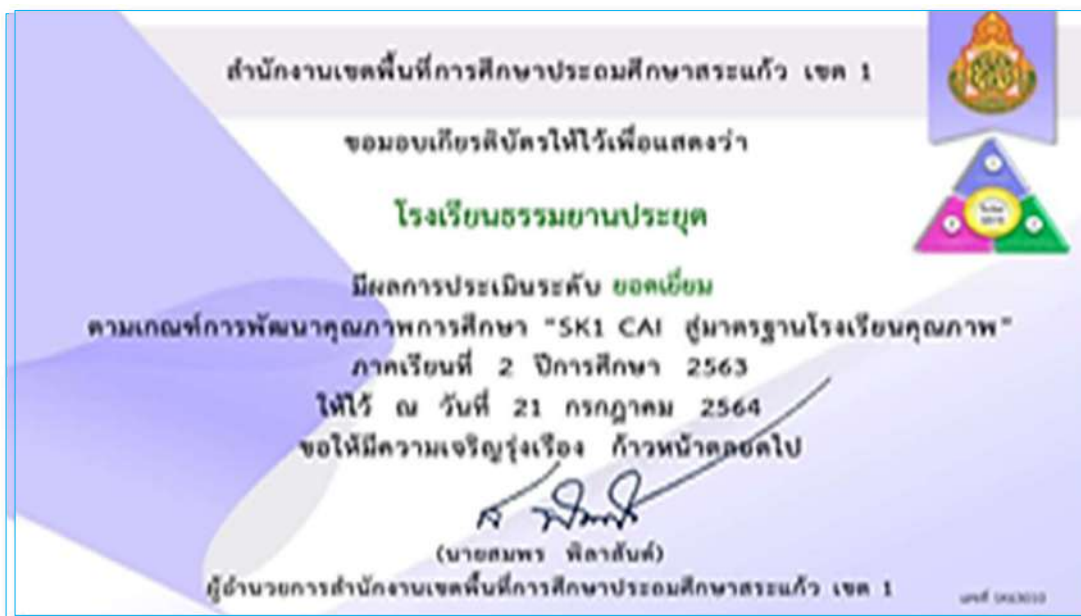
คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมพร พิลาสันต์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลผลการประเมิน ระดับยอดเยี่ยม
ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา “SK1 CAI” ประจำปี 2563



รางวัลผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี 2563



รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน RT
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ด้าน สูงกว่าระดับประเทศ



สพ.ป.สก.๑ (๒๕๖๕)/๕๓๓๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
เกียรตินี้มอบให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

มีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๔
คะแนนเฉลี่ยรวม ๒ ด้านสูงกว่าระดับประเทศ และอยู่ในระดับ "ดีมาก"

ขอให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษ สูงกว่าระดับประเทศ



สพ.ป.สก.๑ (๒๕๖๕)/๕๖๑๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรตินี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๔
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาอังกฤษ สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ



สพ.สท.๑ (๒๕๖๕)/๕๖๔๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๔
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
คะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย สูงกว่าระดับประเทศ



สพ.สท.๑ (๒๕๖๕)/๕๔๔๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๔
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

รางวัลโรงเรียนที่มีผลการประเมินทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชา สูงกว่าระดับประเทศ



สพ.ป.สก.๑ (๒๕๖๔)/๕๕๐๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑
ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนธรรมยานประยุต

เป็นโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๔
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖
คะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชา สูงกว่าระดับประเทศ

ขอยกย่องชมเชยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประกาศเกียรติคุณไว้ ณ โอกาสนี้
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

ภาคผนวก ฐ

การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์

กิจกรรมรับประเมินระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
วันที่ 19 กรกฎาคม 2563 ณ โรงเรียนธรรมยานประยุต



กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบประกันคุณภาพภายในด้วยนวัตกรรม KONGTHAS model
วันที่ 21 กันยายน 2563 ณ สพ.สระแก้ว เขต 1



มหกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice (โครงการโรงเรียนสุจริต)
กิจกรรมนวัตกรรมต่อต้านทุจริต วันที่ 9 กันยายน 2563 ณ สพ.สระแก้ว เขต 1



มหกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice
กิจกรรมบริหารจัดการโรงเรียนสุจริต วันที่ 21 กันยายน 2563 ณ สพป.สระแก้ว เขต 1



กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.
วันที่ 22 กันยายน 2563 ณ สพป.สระแก้ว เขต 1



กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนสุจริต
วันที่ 26 กันยายน 2563 ณ สพป.สระแก้ว เขต 1



กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
วันที่ 30 กันยายน 2563 ณ สพป.สระแก้ว เขต 1



การแบ่งปันประสบการณ์ในมหกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา กิจกรรมนวัตกรรมต่อต้านทุจริต โครงการโรงเรียนสุจริต
เวทีการประกวด สพฐ. วันที่ 26 กันยายน 2563 ณ โรงแรมเอวาน่า กรุงเทพฯ



กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนสุจริต
วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ณ สพป.สระแก้ว เขต 1



ต้อนรับคณะศึกษาดูงาน จากโรงเรียนวังไผ่ วันที่ 3 ธันวาคม 2563
และโรงเรียนวังดารา วันที่ 14 ธันวาคม 2563 ณ โรงเรียนธรรมยานประยุต



การนำเสนอเพื่อประเมิน SK1 CAI สู่โรงเรียนคุณภาพ วันที่ 26 มี.ค.2564 ณ โรงเรียนธรรมยานประยุต



เป็นวิทยากรกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนำเสนอผลงาน
โครงการโรงเรียนสุจริตผ่านระบบ VDO Conference
วันที่ 17 สิงหาคม 2564 ณ สพป.สระแก้ว เขต 1



เป็นวิทยากรกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การนำเสนอผลงาน โครงการโรงเรียนสุจริตผ่านระบบ VDO Conference
วันที่ 18-19 สิงหาคม 2564 ณ สพป.สระแก้ว เขต 1



วิทยากร
การประชุมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
(โครงการโรงเรียนสุจริต)
กับคณะครูและผู้บริหาร
ในสังกัด สพป.กทม
ผ่านระบบ VDO Conference
ในวันที่ 26 สิงหาคม 2564
ณ สพป.สระแก้ว เขต 1



ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ สพฐ.การประชุมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล
 ในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) วันที่ 27 สิงหาคม 2564
<https://www.obec.go.th/archives/482637>



สพป.กรุงเทพมหานคร จัดอบ...
<https://www.obec.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 Office of the Basic Education Commission

สพป.กรุงเทพมหานคร จัดอบรม
 โครงการเสริมสร้างคุณธรรม
 จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถาน
 ศึกษา

🕒 27 สิงหาคม 2564 📍 ข่าวภาคกลาง

วันที่ 26 สิงหาคม 2564 ดร.พิเชษฐ วันทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นประธานในพิธีการเปิดการอบรมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ZERO TOLERANCE
 อดทนอดกลั้น

การอบรมหัวข้อที่ ๔
 บูรณาการคุณธรรม จริยธรรม นวัตกรรมหลักสูตรด้านทุจริต

วิทยาลัย ประกอบด้วย ดร.จักรพงษ์ วงศ์อ้าย รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาวัดกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นางวรุฬรัตน์ ภักทรกุลดิษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวตวันธรรมาวาส นายศุภฤกษ์ ดำรงวงศ์คำพวง นางสาวนิลประภา วงษา ครูโรงเรียนวัดเวตวันธรรมาวาส นายสิทธิชัย คงนวน ครูโรงเรียนวัดเทพนิมิตวาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทร เขต 2 นายคงทัตศณั คงเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้วเขต 1 และนางสาวณัฐปรีย์ บรรยงศิริกุล ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นายคงทัตศณั คงเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้วเขต 1 และนางสาวณัฐปรีย์

การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best of The Best กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษาสู่มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ 2564



การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงผลงานและประกวดผลงานโครงการโรงเรียนสุจริต
กิจกรรมถอดบทเรียนผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2564 ผ่านระบบ VDO Conference
ในวันที่ 30 กันยายน 2564 โดย สพป.สระแก้ว เขต 1



การประชุมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียน ITA
ประจำปีงบประมาณ 2564
ผ่านระบบ VDO Conference
ในวันที่ 28 กันยายน 2564 โดย สพป.สระแก้ว เขต 1



การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงผลงานและประกวดผลงานโครงการโรงเรียนสุจริต
กิจกรรมการใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2564 ผ่านระบบ VDO Conference
ในวันที่ 1 ตุลาคม 2564 โดย สพป.สระแก้ว เขต 1



1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการโรงเรียนสุจริตต่อผู้อำนวยการโรงเรียนวังไผ่ ในวันที่ 27 กันยายน 2564
2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการโรงเรียนสุจริตต่อผู้อำนวยการโรงเรียนสระแก้ว ในวันที่ 9 ตุลาคม 2564
3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการโรงเรียนสุจริตต่อผู้อำนวยการโรงเรียนคลองยางอนุสรณ์
ในวันที่ 11 พฤศจิกายน 2564



วิทยากรกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โครงการโรงเรียนสุจริตกับคณะครูและผู้บริหาร
โรงเรียนในสังกัด สพป.สระแก้ว เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน
วันที่ 18 พฤศจิกายน 2564 ณ สพป.สระแก้ว เขต 1



ข่าวประชาสัมพันธ์และการประชาสัมพันธ์โรงเรียนธรรมยานประยุตทางสื่อโซเชียล

โรงเรียนธรรมยานประยุต
ม.15 ส.สระขวัญ อ.เมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว

ข่าวประชาสัมพันธ์
ฉบับพิเศษที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564



ในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ที่โรงแรมเดอะแอดวานซ์ไฮเทล
โรงเรียนธรรมยานประยุต เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนา
ภาคีศึกษา "SRI CAI" ผู้เข้าร่วมในกิจกรรม Global CAI to Standard
for Quality School) ณ โรงแรมเดอะแอดวานซ์ไฮเทล จังหวัดสระแก้ว
ประกอบด้วย :

จากผลที่ได้มีการดำเนินการตามโครงการโรงเรียนธรรมยานประยุต
ซึ่งได้มีกิจกรรมครบตามจุดที่ 2 ของรายงานผลการดำเนินงาน
ประจำปี พ.ศ. 63




BEST ZERO

หน้าหลัก โพสต์ งาน งานกิจกรรม วิดีว

โรงเรียนธรรมยานประยุต ได้
เพิ่ม 23 รูปภาพใหม่
27 ก.ค. เวลา 13:43

คอร์สคุณธรรม ปมสอนคุณธรรมพื้นฐาน
เช่น ความกตัญญู, การมีสัมมาคารวะ
ความซื่อสัตย์ ฯลฯ แก่ลูกหลานธรรม
ยาน ❤️❤️



สร้างโพสต์

โรงเรียนธรรมยานประยุต
ม.15 ส.สระขวัญ อ.เมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว

ข่าวประชาสัมพันธ์
ฉบับพิเศษที่ 4 มกราคม 2564

ในวันที่ 4 มกราคม 2564 เขตจังหวัด สระแก้ว (ใช้บุคลากรโรงเรียนธรรมยานประยุต
คณะกรรมการบริหารการศึกษา ประชุมงานคณะกรรมการดำเนินการเรียนการสอน
การวิจัย การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา
การ แพร่ขยายผลที่ได้ไปใช้ต่อไปว่า Covid-19






BEST ZERO

← ค้นหา

24 ก.ค. เวลา 09:23

วันนี้วันดี...มาส่งหนังสือและขอบคุณศิษย์
รัก Piya Jumrus ที่คอยช่วยเหลือ ประสาน
งานผู้มีจิตเมตตา มาร่วมพัฒนาโรงเรียน
ธรรมยานประยุต ในเดือน ต.ค. นี้




124 ความคิดเห็น 8 รายการ

ถูกใจ แสดงความคิดเห็น แชร์

← ค้นหา

ขอบคุณ 🙏🙏🙏 ป้าตึก อรุณี สุพะตะ
เจ้าตำหนักพระสถานธรรม ไทเงินสระแก้ว
ที่บริจาคปรับปรุงอาคารสำนักงานพร้อม
แอร์ปรับอากาศ โต๊ะประชุมและอุปกรณ์
สำนักงานอีก... ดูเพิ่มเติม






157 ความคิดเห็น 21 รายการ

ถูกใจ แสดงความคิดเห็น แชร์

← ค้นหา

จากัด

22 ก.ค. เวลา 11:14

วันนี้เป็นวันดี 🙏🙏🙏 ขอบพระคุณบริษัท
Honda สระแก้ว. บริจาคถังเก็บน้ำพร้อม
เครื่องปั๊มสลับสนุนโครงการเกษตรพอ
เพียงโรงเรียนธรรมยานประยุตครับ ❤️❤️





233 ความคิดเห็น 22 รายการ

ถูกใจ แสดงความคิดเห็น แชร์

การเผยแพร่ผลงานไปยัง “ครูสภา” บนเวทีประกวด 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม
เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
ได้รับรางวัล เหรียญเงิน ระดับภูมิภาค ปีการศึกษา 2564



ที่ ศธ ๐๔๓๕๓.๐๐๓/๐๒๓

โรงเรียนธรรมยานประยุต
หมู่ที่ ๓๕ ตำบลสระบัว
อำเภอเมืองสระแก้ว
จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕
เรียน เลขาธิการครูสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. หนังสือนำส่งผลงาน “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” เป็นไฟล์ PDF	จำนวน ๑ ไฟล์
	๒. ไฟล์เล่มผลงาน “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” เป็นไฟล์ PDF	จำนวน ๑ ไฟล์
	๓. ไฟล์เอกสารประกอบการนำเสนอ เป็นไฟล์ PDF	จำนวน ๑ ไฟล์
	๔. คลิปวิดีโอ	จำนวน ๑ ไฟล์

ตามประกาศสำนักงานเลขาธิการครูสภา เรื่อง การส่งผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕ แจ้งสถานศึกษาที่สนใจส่งผลงานเข้าร่วมกิจกรรม

ทางโรงเรียนธรรมยานประยุต ประสงค์เข้าร่วมกิจกรรมและได้จัดทำเอกสารผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕ ด้านการบริหารและการจัดการสถานศึกษา เรื่อง “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model” เสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งขอส่งผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี ๒๕๖๕ มาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายคงทัตย์ คงเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต

โรงเรียนธรรมยานประยุต
โทร. ๐๖๔-๗๓๒ ๒๕๓๗



หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม
การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model

ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

- | | | |
|--|-------------------------------------|---|
| การส่งผลงานหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม | <input checked="" type="checkbox"/> | เป็นผลงานที่ไม่เคยส่งเข้ารับการคัดสรรกับคุรุสภา |
| ประเภทผลงานหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม | <input checked="" type="checkbox"/> | การบริหารและการจัดการสถานศึกษา |

โรงเรียนธรรมยานประยุต

หมู่ที่ ๑๕ ต.สระขวัญ อ.เมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว ๒๗๐๐๐

โทรศัพท์: ๐๖๔๙๓๒๒๕๑๙

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

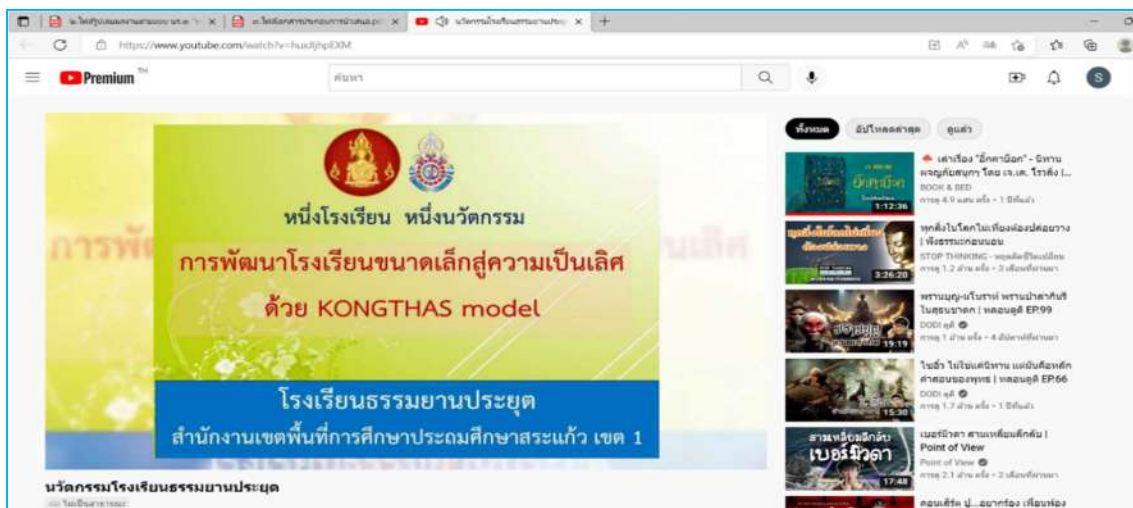


เอกสารประกอบการนำเสนอ
หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม
การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
ด้วย KONGTHAS model

โรงเรียนธรรมยานประยุต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระงแก้ว เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

การเผยแพร่ผลงาน 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม
เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model
บน YOUTUBE:

🔍 <https://www.youtube.com/watch?v=huxJIjhpEXM>



การเผยแพร่ผลงาน
การดำเนินงานโครงการโรงเรียนสุจริต
บนเวทีประกวดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
รางวัล สพฐ.
ได้รับรางวัล รองชนะเลิศอันดับ 1 และรางวัลขวัญใจมหาชน (Popular Vote) ปีการศึกษา 2563



หนังสือเชิญเป็นวิทยากรการประชุมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)



ที่ ศธ ๐๔๒๓๐/ ๒๕๖๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
ถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง เชิญเป็นวิทยากรการประชุมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
(โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานและการพัฒนา
นวัตกรรมโรงเรียนสุจริต รูปแบบออนไลน์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบโครงการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ตารางการอบรมฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบตอบรับการเป็นวิทยากร	จำนวน ๑ ฉบับ
๓. วิธีการเข้าร่วมประชุม	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้จัดการประชุมโครงการ
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานและการพัฒนานวัตกรรมโรงเรียนสุจริต รูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ
Google Meet

ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครพิจารณาเห็นแล้วว่า
บุคลากรในสังกัดของท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี สำหรับการบรรยายในวันที่ ๒๖
สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ช่วงเวลา ๑๓.๓๐ – ๑๔.๓๐ น. ในหัวข้อ “แนวทางการพัฒนานวัตกรรมสู่รางวัล
ระดับประเทศ ประเภทนวัตกรรมหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา” จึงขอเชิญนายคงทัตชนม์ คงเมือง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนธรรมยานปรียุต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ ร่วมเป็นวิทยากรในการ
ประชุมครั้งนี้ ตามกำหนดการและเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิเชฐร์วันทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๕๒๕๔



16/01/2025 10:00:00 AM

ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ สพฐ.การประชุมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล
 ในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) วันที่ 27 สิงหาคม 2564
<https://www.obec.go.th/archives/482637>

<https://www.obec.go.th/archives/482637>

สพป.กรุงเทพมหานคร จัดอบ...
 วันที่ 26 สิงหาคม 2564 ดร.พิเชษฐ
 วันทอง ผู้อำนวยการสำน [...] 

สพป.กรุงเทพมหานคร จัดอบ...
<https://www.obec.go.th>
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 Office of the Basic Education Commission

สพป.กรุงเทพมหานคร จัดอบรม
โครงการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถาน
ศึกษา

🕒 27 สิงหาคม 2564 🗨️ ข่าวภาคกลาง



วันที่ 26 สิงหาคม 2564 ดร.พิเชษฐ วันทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นประธานในพิธีการเปิดการอบรมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ



<https://www.obec.go.th>
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 Office of the Basic Education Commission

วิทยากร ประกอบด้วย ดร.จักรพงษ์ วงศ์อ้าย รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นางวรุฬรัตน์ ภักทรกุลดินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวตวันธรรมาวาส นายศุภฤกษ์ ดำรงวงศ์คำพวง นางสาวนิลประภา วงษา ครูโรงเรียนวัดเวตวันธรรมาวาส นายสิทธิชัย คงนวน ครูโรงเรียนวัดเทพนิมิตวนาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทร เขต 2 นายคงทัตศกณ์ คงเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้วเขต 1 และนางสาวณัฐปรีย์ บรรยงศิวกุล ศึกษาานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1



การอบรมหัวข้อที่ ๔
บูรณาการคุณธรรม จริยธรรม นวัตกรรมหลักสูตรด้านทุจริต

นายคงทัตศกณ์ คงเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้วเขต 1 และนางสาวณัฐปรีย์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นายคงทัตษณั คงเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	12 เมษายน 2519
ที่อยู่	335/2 หมู่ 6 ต.สระขวัญ อ.เมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว
การศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ประวัติการทำงาน	วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2562 – 19 เมษายน 2565 ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 วันที่ 20 เมษายน 2565 ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหลังวิทยาคม - ปัจจุบัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว
อีเมล	kongthasthailand@gmail.com
เบอร์โทรศัพท์	064-932-2519