แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

Graduate School ARU

กันตวุฒิ การดี

งานวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มกราคม 2565

แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

กันตวุฒิ การดี

Graduate School ARU

งานวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มกราคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ACADEMIC ADMINISTRATION APPROACH TO EXCELLENCE IN THE SMALL SCHOOL UNDER THE PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

KANTAWUT KANDEE

Graduate School ARU

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Education Degree in Educational Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Janruary 2022

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

.....

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ชื่อนักศึกษา นายกันตวุฒิ การดี

รหัสนักศึกษา 76177002

หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รู้แผน .....ประธานกรรมการ

ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง .....กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ .....กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 16 สิงหาคม 2564 ภาคเรียนที่ 3/2563

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มกราคม พ.ศ. 2565

Graduate School RMU

กันตวุฒิ การดี. (2565). **แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 296 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก และ2) นำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 234 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ และ2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เช่น การจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การวิเคราะห์และอภิปรายผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และกำหนดเป้าหมาย รายละเอียดของกลยุทธ์ นำผลการศึกษา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการสร้างแผนกลยุทธ์ การนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการพัฒนา และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำปรึกษา ด้านที่ 2 การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดเป้าหมาย รายละเอียดของกลยุทธ์ การนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการพัฒนา และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา ด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้ เช่น การจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดเป้าหมาย รายละเอียดของกลยุทธ์ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการสร้างแผนกลยุทธ์ และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา และด้านที่ 4 การมีส่วนร่วม เช่น การวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดเป้าหมาย รายละเอียดของกลยุทธ์ การนำกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework) มาใช้ในการพัฒนา การทำข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ

คณะ ครุศาสตร์ ลายมือชื่อนักศึกษา .....

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

ปีการศึกษา 2564

Graduate School ARU

Kantawut Kandee. (2022). **An Academic Administration Guideline to Excellence in Small-Sized Schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1.** Master of Education thesis in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 296 pp. Advisor: Watcharapat Techawattanasiridamrong, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the problem of academic administration guideline to excellence in small-sized schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1; and 2) propose an academic administration guideline to excellence in small-sized schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The research procedure consisted of 2 stages. Stage one was examining the problems found in an academic administration to excellence in small-sized schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The sample group, using stratified sampling, comprised 234 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire with the reliability level at 0.95. Statistical analysis was performed in terms of mean and standard deviation. Stage two included proposing an academic administration guideline for being excellent in small-sized schools. The key informants, derived from purposive sampling, included 5 school administrators. The research instrument was an interview form.

The findings were as follows: 1) the problem of academic administration for being excellent in small-sized schools was at a high level when it was analyzed as a whole. When it was analyzed individually, participation was at the highest level, curriculum development and learning management was the second highest, while atmosphere, environment, and learning resources were the lowest; and 2) the guideline of academic administration for being excellent for small-sized schools included 4 aspects: 1) curriculum development as establishing professional learning community (PLC), analyzing and discussing curriculum implementation, setting goals and strategic details, analyzing and synthesizing the study results as well as the related theories in order to create the strategic plan, applying PDCA in the development procedure, and appointing committee of experts as consultants. 2) Setting atmosphere, environment, and learning resources, for instance, analyzing problems, setting goals, and detail of strategy, applying the PDCA quality cycle and applying modern technology and innovations in the procedure of development. 3) Learning management as establishing professional learning community (PLC), analyzing problems, setting goals, and detail of strategy, applying the PDCA quality cycle and applying modern technology and innovations in the procedure of development. 4) Participation as, analyzing problems, setting goals, and detail of strategy, applying the PDCA quality cycle, McKinsey 7-S Framework was also employed in the development procedure, establishing an agreement (MOU) with the relevant authority.

Graduate School APU

Faculty Education Student's signature

Program Educational Administration Advisor's signature

Academic year 2021

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรเทพ รู้แผน ประธานคณะกรรมการ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง กรรมการ และรองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ กรรมการ ที่กรุณาให้ข้อแนะนำซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ได้สละเวลาให้ความกรุณาในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้ง 5 ท่าน โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจนทำให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ให้ความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในครั้งนี้

ความสำเร็จในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกประการ ผู้วิจัยมีความภาคภูมิใจและปีติยินดีเป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอประกาศคุณงามความดีเพื่อกราบระลึกถึงพระคุณของบิดามารดา ผู้มีพระคุณทุกท่าน และคณาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกท่าน ที่ได้ให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แขนงต่าง ๆ และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ตลอดจนกัลยาณมิตรเพื่อน ๆ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รุ่นที่ 61 ทุกคนที่คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษา จวบจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีทุกประการ ผู้วิจัยจึงขอมอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไว้เป็นเครื่องระลึกบูชาพระคุณของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

กันตวุฒิ การดี

Graduate School ARU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพประกอบ	ฏ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
การบริหารสถานศึกษา	13
แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา	13
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	18
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	19
ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา	22
กระบวนการบริหารสถานศึกษา	30
การบริหารงานวิชาการ	34
แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ	34
ความหมายของการบริหารวิชาการ	39
ความสำคัญของบริหารงานวิชาการ	40

Graduate School ARU

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ	43
	กระบวนการบริหารงานวิชาการ	66
	การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ	77
	แนวคิด ทฤษฎีการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	77
	ความหมายของความเป็นเลิศทางวิชาการ	88
	ความสำคัญของความเป็นเลิศทางวิชาการ	95
	ลักษณะของความเป็นเลิศทางวิชาการ	96
	หลักการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศ	108
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	126
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	156
	งานวิจัยในประเทศ	156
	งานวิจัยต่างประเทศ	172
3	วิธีดำเนินการวิจัย	178
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	178
	ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	183
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	186
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	186

Graduate School ARU

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 (ต่อ) ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 179

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 213

สรุปผลการวิจัย 213

อภิปรายผล 216

ข้อเสนอแนะ 222

บรรณานุกรม 223

ภาคผนวก 239

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 240

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ 242

ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย 248

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย 256

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ 265

ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 267

ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 278

ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ 282

ภาคผนวก ฌ ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก 289

ประวัติย่อผู้วิจัย 295

Graduate School ARU

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	175
2	แสดงการกำหนดขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	179
3	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้แบบสอบถาม	187
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รายด้านโดยภาพรวม	189
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยจำแนกเป็นรายข้อ	190
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ โดยจำแนกเป็นรายข้อ	193
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยจำแนกเป็นรายข้อ	196
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยจำแนกเป็นรายข้อ	200
9	ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รายด้าน	203
10	นำเสนอแนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	209

Graduate School ARU

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 7

Graduate School ARU

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคล พัฒนาสังคม หรือการพัฒนาประเทศชาติ ย่อมต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม ยิ่งไปกว่านั้นงานวิชาการอันเปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ซึ่งผู้บริหาสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือการให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครู ให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน งานวิชาการในสถานศึกษาจึงเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม (สมคิด มาวงศ์, 2554, หน้า 12)

โรงเรียนขนาดเล็กเป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน ส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ในชนบท ห่างไกลจากความเจริญ ขาดแคลนปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ จึงมักจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนนั้น ๆ เป็นหลัก ทั้งยังเป็นที่รองรับนักเรียนที่ผู้ปกครองไม่พึงประสงค์ หรือมีปัจจัยไม่เพียงพอที่จะส่งให้ไปเรียนไกลบ้านหรือโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นเสมือนที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ครอบครัวในชนบทที่กระจายอยู่ทั่วภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ดังนี้ มาตรา 9 (3) ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบ

Graduate School ARU

ประกันคุณภาพทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาและมาตรา 10 การจัดการศึกษานั้นรัฐให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2562, หน้า 7) รวมทั้งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ "คนไทยได้เรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ" โดยมุ่งเน้นการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับทุกประเภทการศึกษา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2558, หน้า 1)

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557 มี โรงเรียนในสังกัดจำนวน 30,922 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน จำนวน 15,506 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.15 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด และมีแนวโน้มที่จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการประเมิน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากกว่า 9,000 แห่ง ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา เช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยปัญหาส่วนใหญ่มาจากการได้รับงบประมาณสนับสนุนที่น้อย แม้จะได้รับเงินเพิ่มเติมจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วก็ยังคงไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังพบปัญหาโรงเรียนไม่มีผู้บริหาร ปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งต้องเร่งดำเนินการแก้ไข เนื่องจากครูและผู้บริหารมีส่วนสำคัญมากในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สุริยา ฆ้องเสนาะ, 2558, เว็บไซต์) ปัญหาที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประสบเกี่ยวกับสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น คือการที่โรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่จำนวนมากนั้น ไม่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการการจัดการศึกษาได้ ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่มีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ไม่อาจจัดสรรสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติชั้น ป.6 ของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. รอบที่ 3 ซึ่งพบว่าโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะมาตรฐานด้านผู้เรียน (นรรัชต์ ฝันเชียร, 2561, เว็บไซต์) ดังนั้นโรงเรียน

Graduate School of AHU

โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 จำนวน 76 โรงเรียน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนแต่ละแห่งมีสภาพและปัญหาแตกต่างกันออกไปตามสาเหตุและปัจจัยที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นไปตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ได้รายงานผลการจัดการศึกษาในส่วนของปัญหาการจัดการศึกษา โดยภาพรวมสามารถจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แต่การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียนยังไม่สามารถสนองตอบความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดยังมีคุณภาพการศึกษาค่อนข้างต่ำ พบว่าปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเกิดจากสาเหตุสำคัญหลายประการ คือ จำนวนบุคลากรตามเกณฑ์อัตรากำลังครูไม่เพียงพอ คุณภาพการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพแต่งบประมาณไม่เพียงพอ การเรียนขาดความเสมอภาคทางการศึกษา กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ และกระบวนการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประสบปัญหาหลายอย่างทำให้คุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจ และต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิชาการอีกมาก ประกอบกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา โดยมีงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทให้ทันตามยุคปัจจุบันที่กำลังเจริญเติบโตทางด้านวัตถุเทคโนโลยีและโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียนควรประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านนโยบายรัฐ และการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ (ดาราวรรณ สุขคันธรักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2557, หน้า 229-244)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาครอบคลุม 9 อำเภอในจังหวัด

Graduate School ARU

พระนครศรีอยุธยา ได้แก่ 1) อำเภอพระนครศรีอยุธยา 2) อำเภอท่าเรือ 3) อำเภอนครหลวง 4) อำเภอบางปะหัน 5) อำเภอบ้านแพรก 6) อำเภอภาชี 7) อำเภอมหาราช 8) อำเภอวังน้อย และ 9) อำเภออุทัย ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็ก 76 โรงเรียน ประกอบด้วย นักเรียนจำนวน 5,418 คน และครูจำนวน 380 คนในเขตบริการให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ดำเนินการโดยมุ่งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิพากษ์ ระดมความคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จหรือประสบปัญหา ในการดำเนินกลยุทธ์พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการในเขตบริการ หลังพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (NT/O-NET)ในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานถึงร้อยละ 50 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของนักเรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2564, หน้า 1-12)

Graduate School AHU

จากการศึกษาปัญหาที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องประสบมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน ทั้งในด้านมุมมองของนักวิชาการหรือองค์ระดับชาติอย่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ หรือแม้แต่ในมุมมองของนักการศึกษา หรือผู้ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 สะท้อนให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็กในลักษณะของผลลัพธ์ทางวิชาการที่พึงเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ (พงศ์ทัศ วนิชานันท์, 2563, เว็บไซต์) กล่าวว่า แนวทางการแก้ปัญหาซึ่งถือเป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการที่มีความต่อเนื่องกันมาเกือบ 3 ทศวรรษ เริ่มตั้งแต่การประกาศอย่างเป็นทางการในปี 2536 มาจนถึงล่าสุด เมื่อสำนักงานคระกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหนังสือ ลงวันที่ 19 พ.ย. 2562 เพื่อแจ้งมติคณะรัฐมนตรีในการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กไปยังเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว ก็พบว่า ด้านหนึ่งของนโยบายมีความชัดเจนมากขึ้น เช่น การกำหนดเป้าหมายกลุ่มโรงเรียนเล็กที่เข้าเกณฑ์ในการควบรวม โดยปัจจุบันมีกลุ่มโรงเรียนเป้าหมายหลัก ที่มีนักเรียนน้อยกว่า 40 คน และมีระยะห่างจากโรงเรียนในตำบล

เดียวกันไม่เกิน 6 กิโลเมตร นอกจากนี้ยัง มีการตั้งคณะกรรมการ 2 ระดับ ได้แก่ คณะกรรมการระดับจังหวัดเพื่อทำแผน สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และคณะกรรมการระดับอำเภอเพื่อทำแผนให้สอดคล้องกับแนวทางของคณะกรรมการระดับจังหวัด ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กจึงควรไปไกลกว่าข้อถกเถียงว่า “ยุบ-ไม่ยุบ” หรือ “ควบรวม-ไม่ควบรวม” โดยรัฐบาลจะต้องมีกลไกที่ช่วยให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์จากนโยบายดังกล่าวคือ รัฐสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่ชุมชนก็จะได้รับบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของตนมากที่สุดได้เช่นเดียวกัน

ด้วยเหตุนี้ แม้โรงเรียนขนาดเล็กจะดูเหมือนเป็นปัญหาสำคัญที่มีต่อระบบการศึกษาของประเทศชาติ แต่ถามมองในมุมที่กลับกันแล้ว หากโรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนาทางวิชาการอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ จนสามารถเรียกได้ว่าองค์แห่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ก็อาจจะเป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ ได้เช่นกัน ด้วยพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล ซึ่งถ้าหากโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ แล้วเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาก็อาจเป็นโอกาสดีที่จะสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กเติบโตไปตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ อย่างมีคุณภาพได้ โดยผ่านรูปแบบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและสร้างแนวทางในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับสภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน เพื่อให้ก้าวทันกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีทักษะกระบวนการเรียนรู้ ทักษะกระบวนการดำรงชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและตามนโยบายการศึกษาของชาติได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

Graduate School AHU

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีปัญหามากน้อยเพียงใด

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และครูผู้สอนจำนวน 569 คนในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จาก 76 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 645 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน และครูผู้สอน จำนวน 171 คน ในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2553, หน้า 80) ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, หน้า 37) โดยใช้หน่วยของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลสถานศึกษาคุณภาพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รวมทั้งสิ้น จำนวน 234 คน

Graduate School AMU

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 645 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 234 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2553, หน้า 80)

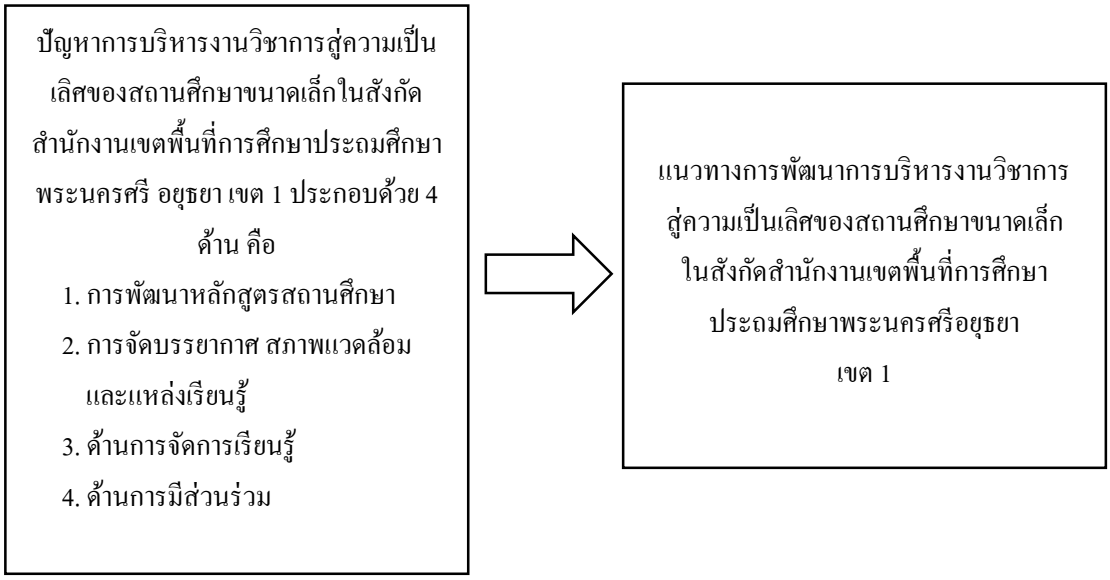
ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, หน้า 37)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ และนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาของวิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล (2553, หน้า 44-47) ; สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543, หน้า 14) ; ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง, (2543, หน้า 11) ; สุรัฐ ศิลปะอนันต์, (2545, หน้า 13) ; อารี พันธ์มณี, (2553, หน้า 6) ; สุรางค์ โค้วตระกูล (2559, หน้า 9) ; ทวีป อภิสิทธิ์ (2554, หน้า 11) ; ประจวบ จันทร (2556, หน้า 21) ; ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555, หน้า 10) ; สุเมธ เดียวอิสเรศ (2557, หน้า 4) ; พรรณี ชูทัย เจนจิต (2555, หน้า 18) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 5) ; มงคล จันทร์สุขสันต์ (2559, หน้า 12) ; วิรัตน์ ไวยกุล (2537, หน้า 33) ; ยุพิน ขุนทอง (2560, หน้า 12) ; อร่าม เรืองวัฒนะ (2561, หน้า 41) และสุรชัย ลาพิมพ์ (2562, หน้า 137-139) ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

Graduate School AMU



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการบริหารงานวิชาการ หมายถึง วิธีการ กระบวนการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการทุกกิจกรรมในสถานศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และสังคม

ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพของการให้บริการในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการมีส่วนร่วม

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง องค์ประกอบในการบริหารงานวิชาการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการมีส่วนร่วม

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนา การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนา การนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนา การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

Graduate School AIU

การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม และเอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การดำเนินการสำรวจตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การจัดเตรียมอาคารสถานที่ที่พร้อมในการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ และเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การปรับปรุงสภาพอาคาร สถานที่ให้มีความสวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัยในการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้สอนและผู้เรียน การส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ทางการกำกับติดตาม และประเมิน ผลการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหาสาระในรายวิชาต่าง ๆ สื่อ แหล่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ วิธีการสอน และเทคนิคการสอนที่ทันสมัย การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

Graduate School APU

วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศและให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิทยฐานะในด้านการจัดการเรียนรู้

การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในดำเนินกิจกรรมทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยวิธีการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางศึกษามีส่วนในร่วมดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการที่กำหนด การสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบความเป็นเลิศทางวิชาการ การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ การทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม การจัดระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ทำความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ สถานศึกษาต้นแบบ หรือสถาบันอุดมศึกษาในการร่วมกันพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

Graduate School AHU

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนขนาดเล็กทราบปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. โรงเรียนขนาดเล็กทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. หน่วยงาน / สถานศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไปใช้พัฒนาการบริหารงานวิชาการในหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

Graduate School ARU

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการทำวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
   1.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
   1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
   1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
   1.4 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
   1.5 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
2. การบริหารงานวิชาการ
   2.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ
   2.2 ความหมายของการบริหารวิชาการ
   2.3 ความหมายของการบริหารวิชาการ
   2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
   2.5 กระบวนการบริหารงานวิชาการ
3. การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ
   3.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
   3.2 ความหมายของความเป็นเลิศทางวิชาการ
   3.3 ความสำคัญของความเป็นเลิศทางวิชาการ
   3.4 ลักษณะของความเป็นเลิศทางวิชาการ
   3.5 หลักการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศ
   3.6 ตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   4.1 งานวิจัยในประเทศ
   4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Graduate School ARU

1. การบริหารสถานศึกษา

1.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เป็นองค์ความรู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการชี้แนะแนวทาง สนับสนุนส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งได้สรุปไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 30-32) ได้กำหนดว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงนำหลักการว่าด้วย บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งที่เรียกทั่วไปว่าธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าว ได้แก่ 1) หลัก นิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548, หน้า 14) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น 8 งานด้วยกัน คือ 1) งานบริหารหลักสูตรและการสอน 2) งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา 3) งานธุรการ 4) งานบริหารบุคคล 5) งานกิจการนักเรียน 6) งานสภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน 7) งานด้านการประเมินผลการวิจัย และ 8) งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

ปกรณ์กฤช อินทร์มงคล (2550, หน้า 15) ได้ทำ การศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาไว้ และมีความเห็นว่า งานการบริหารสถานศึกษามีงานสำคัญ ๆ อยู่ 6 ประการ คือ 1) งานด้านหลักสูตรและการสอน 2) งานบริหารบุคลากร 3) งานกิจกรรมนักเรียน 4)งานอาคารสถานที่ 5) งานงบประมาณและธุรการ และ 6) งานสัมพันธ์ชุมชน

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 32) ได้เสนอแนะว่า งานการบริหารสถานศึกษา ควรประกอบไปด้วยงานสำคัญ 8 ประการ คือ 1) งานสัมพันธ์กับชุมชน 2) งานกิจกรรมนักเรียน 3) งานหลักสูตรการสอน 4) งานบริหารบุคลากร 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานธุรการ 7) งานพัฒนาบุคลากร และ 8) งานประเมินผล

วิชัย ตันศิริ (2550, หน้า 3-5) กล่าวว่าการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นก่อนจะมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การบริหารและการจัดการศึกษากระจายไปอยู่หลายหน่วยงาน

Graduate School ARU

ภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติได้รวมสามหน่วยงานหลัก ได้แก่ กระทรวง ศึกษาธิการทบวงมหาวิทยาลัยและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและยุบกรมต่าง ๆ เหลือกลายเป็นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะกรรมการอุดมศึกษาและสภาการศึกษาก่อนการปฏิรูปการศึกษาพ.ศ. 2542 และ 2545 การบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นเอกเทศของแต่ละกรม ที่ยากต่อการประสานงานระดับกระทรวง เรียกกันจนติดปากว่ามี “14 องค์ชาย” ปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาของ “การรวมศูนย์อำนาจ” ที่มีกรมมากเกินความพอดี ทำงานให้ตัดสินสั่งการล่าช้าไม่ทันท่วงทีมีข้อเสีย เช่น ระบบ “เรดเทป” และความเฉื่อยชาของการทำงานงาน

ทฤษฎีบริหารแบบราชการ (Bureaucratic management)

การบริหารแบบระบบราชการ เป็นการบริหารที่มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน สามารถป้องกันการใช้อำนาจตามอำเภอใจได้เป็นดี เพราะการทำงานต้องเป็นไปตามขั้นตอน กฎเกณฑ์ และมีหลักฐานที่ ชัดเจนเสมอ (พรทิพย์ บรรเทา, 2558, หน้า 12) สรุปเกี่ยวกับ ทฤษฎีบริหารแบบราชการไว้ว่า การบริหารแบบราชการเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่เน้นถึงความจำเป็นของการ จัดองค์การอย่างเป็นเหตุเป็นผล ไม่ปล่อยให้เป็นไปตามอำเภอใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือเจ้าของ กิจการ ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากผลงานของ Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งมีชีวิตอยู่ช่วงปี ค.ศ. 1864-1920 ได้เสนอแนวคิด “ระบบราชการเชิงอุดมคติ” (Ideal bureaucracy) ขึ้น โดยเขาได้ตระหนัก และเข้าใจดีว่าหลักการบริหารดังกล่าวเป็นไปได้ยากในโลกแห่งความเป็นจริง และโดยแท้จริงแล้วการ เสนอแนวคิดของเขาไม่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการบริหาร แต่ใช้เพื่อการศึกษาองค์การมากกว่า อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการแปลผลงานของเขาเป็นภาษาอังกฤษในปลายทศวรรษ 1940 ได้มีนักวิชาการหลายคนเห็นว่า แนวคิดของเขาสามารถจะนำไปใช้กับการบริหารองค์การได้ดี โดยมีหลักการสำคัญ 7 ประการ ได้แก่

1. หลักการมีกฎและระเบียบข้อบังคับ เพื่อควบคุมการตัดสินใจ
2. หลักความไม่เป็นส่วนตัว ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องอยู่ภายใต้กฎและระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้ปลอดจากการกระทำตามอำเภอใจ
3. หลักการ แข่งงานกันทำตามถนัดหรือความชำนาญเฉพาะทาง
4. หลักการมีโครงสร้างสายบังคับบัญชา
5. หลักการ ความเป็นอาชีพที่มั่นคง
6. หลักการมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ โดยมีกฎระเบียบข้อบังคับรองรับ
7. หลักความเป็นเหตุผล ในกระบวนการตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตาม หลักการของเวเบอร์ (Weber) ได้มีข้อวิจารณ์ว่า แม้จะทำให้องค์การมี ประสิทธิภาพสูง แต่ในทาง

Graduate School ARU

ปฏิบัติอาจเกิดผลในทางลบด้วย เช่น การหวงอำนาจ ไม่กระจายอำนาจ การตัดสินใจล่าช้า การก้าวไม่ทันกับเทคโนโลยีและค่านิยมที่เปลี่ยนไป การยึดกฎระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น อาจทำให้งานล่าช้า นอกจากนั้น การมีสายบังคับบัญชาอาจทำให้เกิดมีการ แข่งขันชิงดีชิงเด่นเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเอาใจผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่ากลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ การแบ่งงานกันทำตามความถนัดก็อาจก่อให้เกิดการสร้างอาณาจักร (Empire building) ต่างฝ่ายต่างใหญ่ ทำให้ขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน นอกจากนั้น การมุ่งเน้น กฎระเบียบที่เคร่งครัด ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่กล้าริเริ่มสร้างสรรค์ใด ๆ แต่จะมีพฤติกรรมการทำงานขาดประสิทธิภาพ

การบริหารระบบตามแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรย่อมเกิดขึ้นได้จากความสอดคล้องประสานกันขององค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ กลยุทธ์ บุคลากร แบบการจัดการ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะที่ใช้ในการทำงาน

ปีเตอส์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1988 ; อ้างถึงใน เจนจิรา สัตย์มาก, 2559, หน้า 49) สรุปไว้ว่า กรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7's framework) ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจนเป็นสากล เพื่อค้นหาความเป็นเลิศ ในช่วงต้นปี ค.ศ. 1977 พบว่า ความสำเร็จในการดำเนินงาน นอกจากปัจจัยด้านกลยุทธ์และโครงสร้าง ยังมีปัจจัยอื่นอีก 7 ประการ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) แบบการจัดการ (Style) โครงสร้างองค์การ (Structure) บุคลากร (Staff) ระบบ (Systems) ค่านิยมร่วม (Shared values) และทักษะ (Skills) ซึ่งกรอบแนวคิดนี้ เป็นที่ยอมรับในระบบการบริหาร โดยแมคคินซีย์เรียกตัวแปรเหล่านี้ว่า กรอบ 7-S กรอบแนวคิดพื้นฐาน ที่ถูกนำมาใช้ในการคัดสรรบริษัทต่าง ๆ เรียกว่า กรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S framework) ปัจจุบันได้มีการนำ กรอบแนวคิดนี้มาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์การในส่วนของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT analysis) ในด้านของปัจจัยภายในองค์การ วิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่ง (เกษม พิพัฒน์เสรีธรรม, 2557, หน้า 71) ได้สรุปนิยามองค์ประกอบแต่ละตัวไว้ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) คือ รูปแบบการจัดการองค์การแสดงถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา ตามขอบเขตงานและความรับผิดชอบ การจัดองค์กรที่ดีจะช่วยให้เกิดความสะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งในหน้าที่ ผู้บริหารสามารถ ตัดสินใจในการบริหารจัดการองค์การได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2. กลยุทธ์ (Strategy) คือ แผนการใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งกลยุทธ์เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจในการกระทำต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นอุปสรรคและโอกาส

Graduate School APU

3. ระบบ (System) คือ กระบวนการและลำดับขั้นในการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน ทั้งที่เป็นระบบหลักและระบบสนับสนุน

4. บุคลากร (Staff) คือ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่หมายรวมตั้งแต่การ พิจารณาคัดเลือกพนักงาน การบรรจุแต่งตั้งพนักงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงาน การควบคุมติดตามประเมินผลการทำงาน ไปจนถึงการให้รางวัลผลตอบแทน และการลงโทษซึ่งเป็นเรื่องยากที่สุด และมีความสำคัญต่อในการบริหารองค์การ

5. ทักษะ (Skill) คือ ความเชี่ยวชาญ ความโดดเด่น ความสามารถในการทำงาน ของพนักงาน ทักษะอาจเกิดขึ้นจากการได้รับความรู้ การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกฝน หรืออาจเป็นพรสวรรค์ ซึ่งองค์การต้องมีพนักงานที่มีทักษะเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

6. แบบการบริหารจัดการ (Style) ของผู้บริหาร ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้นำองค์การต้องเป็นแบบอย่างรู้จักสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ

7. คุณค่าหรือค่านิยมร่วม (Shared value) คือ สิ่งที่คนทั้งองค์การยึดถือร่วมกันมุ่งมั่นโดยไม่มีการบังคับ แต่เป็นวัฒนธรรมองค์การเป็นวิธีปฏิบัติ และปรัชญาการทำงานที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติค่านิยมร่วม จึงเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การที่เชื่อมประสานให้องค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความสำเร็จ

Graduate School AHU

ทฤษฎีหลักการบริหารของ เฮนรี่ ฟาโยล (Henry Fayol)

ฟาโยล (Fayol, 1964, p. 85) หลักการและแนวคิดสำหรับการประสบความสำเร็จขององค์การ จะมองในลักษณะ ที่ว่าจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างไร ทุกองค์การจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารองค์การ (อรกานต์ เพ็งขันธ์, 2556, หน้า 42-43) ได้สรุปรายละเอียดโดยสังเขปไว้ว่า ฟาโยลให้ความหมายของคำว่า หลักการบริหาร ไว้ว่า เป็นแนวทางหรือหลักปฏิบัติของการตัดสินใจเพื่อการ บริหารและการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 14 หลัก โดยสามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังนี้

หลักการที่ 1 การแบ่งงานกันทำ (Division of work) การแบ่งงานกันทำในที่นี้เป็นการแบ่งงานโดยพิจารณาความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความสูญเสีย การแบ่งงานตามทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ใช้ได้ดีกับผู้ปฏิบัติ และผู้บริหารทุกระดับ

หลักการที่ 2 อำนาจหน้าที่ (Authority) อำนาจหน้าที่ในที่นี้เป็นอำนาจสั่งการตามบาทหน้าที่หรือตามตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ส่วนบุคคลที่ได้รับการยอมรับด้วยคุณสมบัติ ส่วนตัว

ซึ่งอาจเป็นความฉลาดทางการคิด ปัญญาหรือประสบการณ์ ซึ่งมักส่งผลให้ผู้นั้นเกิดความรับผิดชอบที่จะผลักดันให้งานบรรลุความสำเร็จ

หลักการที่ 3 ระเบียบวินัย (Discipline) การเคารพ และการเชื่อฟังจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างราบรื่น การเป็นผู้นำที่ไม่ดีจะทำให้เกิดระเบียบวินัยที่ไม่ดี ระเบียบวินัยที่ดีจะเกิดขึ้นได้ เมื่อพนักงานและผู้บริหารเคารพต่อกฎที่ควบคุมกิจกรรมภายในองค์กร

หลักการที่ 4 การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command) ฟาโยลเชื่อมั่นว่าพื้นฐานของการบริหารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพนักงานแต่ละคนรับคำสั่ง จากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น

หลักการที่ 5 การมีทิศทางเดียวกัน (Unity of direction) ความพยายามของบุคคล ทุกคนภายในองค์การควรจะประสานกัน และมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

หลักการที่ 6 ผลประโยชน์ส่วนบุคคลจะต้องเป็นรองจากผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interests to the common goal) เป้าหมายขององค์กรจะต้องอยู่เหนือกว่าเป้าหมายของบุคคล ฟาโยลเชื่อว่าเมื่อเป้าหมายของบุคคลอยู่เหนือเป้าหมายขององค์การแล้ว ผลลัพธ์จะขัดแย้งกันได้

หลักการที่ 7 การจ่ายผลตอบแทน (Remuneration) พนักงานควรจะได้รับผลตอบแทน ที่ยุติธรรมตามการมีส่วนช่วยของพวกเขาต่อองค์การ

หลักการที่ 8 การรวมอำนาจ (Centralization) ความสัมพันธ์ระหว่างการรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจ จะเป็นเรื่องของสัดส่วน ความสมดุลที่ดีที่สุดจะต้องเกิดขึ้นภายในองค์การ ฟาโยลเชื่อว่าความสมดุลที่ดีที่สุดจะขึ้นอยู่กับข้อพิจารณา เช่น ขนาดของบริษัท บริษัทใหญ่ต้องการกระจายอำนาจมากกว่าบริษัทเล็ก

หลักการที่ 9 สายการบังคับบัญชา (Scalar chain) สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่) จะขยายจากระดับสูงไปยังระดับต่ำภายในองค์การ และระบุเส้นทางของการติดต่อสื่อสาร

หลักการที่ 10 ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ทั้งทรัพยากรวัตถุและบุคคล ควรจะอยู่ภายในสถานที่เหมาะสมของพวกเขา

หลักการที่ 11 ความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารควรจะมีความยุติธรรม และความเมตตาเมื่อเกี่ยวพันอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเสมอภาคที่เกิดขึ้นจากความยุติธรรมและความเมตตา จะนำไปสู่การทุ่มเท และความจงรักภักดี

หลักการที่ 12 ความมั่นคงของงาน (Stability of tenure) บุคคลต้องการเวลา เพื่อการเรียนรู้งานของพวกเรา

Graduate School APU

หลักการที่ 13 ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้บริหารควรจะกระตุ้น และพัฒนาความคิดริเริ่มของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

หลักการที่ 14 ความสามัคคี (Esprit de crips) ผู้บริหารควรจะมุ่งการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความรู้สึกเป็นเอกภาพท่ามกลางพนักงาน การสร้างความแตกแยกจะต้องละเว้น จากแนวคิดของฟาโยลจะเห็นได้ชัดเจนว่า สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความเชื่อของทฤษฎีด้านความมั่นคงของงานที่เน้นการเรียนรู้อย่างแท้จริงในงานที่ทำ หากมีความรู้จริงย่อมนำไปสู่การทำงานได้อย่างคุ้มค่าและช่วยลดความผิดพลาดของงานได้

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีรูปแบบการจำแนกองค์ประกอบ หรือวิธีการที่มาของแนวคิดนั้น ๆ จะแตกต่างกันไปบ้าง แต่เมื่อทำการศึกษาจะพบว่า ในแต่ละแนวคิดและทฤษฎีจะมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือหลักการปฏิบัติสำหรับการตัดสินใจ เพื่อใช้ในการบริหารและการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ โดยการมุ่งกระจายอำนาจ การพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในด้านต่าง ๆ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาควบคู่กับหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ

1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงาน ขั้นตอน หรือวิธีการขับเคลื่อนกิจกรรมของสถานศึกษารูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตลอดจนความ สามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถวิล เกษสุพรรณ์ (2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้

Graduate School ARU

เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ในการบริหาร เพื่อส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ

ณัฐรฎา พวงธรรม (2553, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ควบคู่กับ การสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

สมเดช สาวันดี (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และ ศิลปะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือวิธีการขับเคลื่อนกิจกรรมในสถานศึกษา โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรหรือสถาบันที่ได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ และเป็นองค์กรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแก้ปัญหา สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมของผู้คนในสังคมและขับเคลื่อนความเจริญให้กับประเทศชาติ ด้วยเหตุนี้การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งมีผู้ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

บุญรัตน์ โตทอง (2537, หน้า 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นสังคมหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลหลาย ๆ บุคคลทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบบุคคลกลุ่ม และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อที่จะยังผลให้เกิดการทำงานที่ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเพื่อทำงานดังกล่าว ย่อมเกิดความขัดแย้ง และการร่วมมือกันทำงาน เมื่อการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ การรวบรวม การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือสถานศึกษาตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจึงจำเป็นต้องเกิดขึ้น เรื่องของการบริหารจึงนับเป็นสิ่งสำคัญเพราะการบริหารหรือการจัดการมีบทบาทที่สำคัญต่อการทำงานของมนุษย์ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุด

สันติ บุญภิรมย์ (2553, หน้า 43-44) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารมีคุณค่ายิ่งต่องานกิจกรรมหรือภารกิจที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้การบริหารมีความสำคัญ และมีประโยชน์อาจกล่าวไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

Graduate School AHU

1. ช่วยให้เกิดการลงมือปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารมีกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญยิ่ง คือ การตัดสินใจสินใจ

2. ช่วยก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันของบุคคลเพื่อให้งานที่ปฏิบัติได้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลและกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว เนื่องจากต้องมีการแบ่งงานกันทำ และการทำงานประสานสัมพันธ์กัน

4. ช่วยให้เกิดประโยชน์กับ ตนเองผู้อื่นและสังคมโดยส่วนรวม เนื่องด้วยการบริหารเป็นกรรมวิธีที่บุคคลได้นำไปใช้ทางการบริหาร

5. ช่วยก่อให้เกิดการประหยัด เนื่องด้วยการปฏิบัติงานจะต้องมีปัจจัยต่าง ๆ เข้าไปสนับสนุน ช่วยให้งานได้ประสบความสำเร็จ สำหรับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การใช้งบประมาณแรงงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร เวลา เป็นต้น เพราะก่อนจะใช้ต้องมีการวางแผนก่อนว่าจะใช้อย่างไรเท่าไรและในเวลาใดจึงจะเหมาะสม

6. ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายความว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นการทำงานที่ลงทุนน้อยที่สุดในปัจจัยทางการบริหาร แต่ได้ผลตอบแทนสูงสุด และทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติมีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนการทำงานงานที่มีประสิทธิผล คือ เมื่อมีการทำงานงานเสร็จแล้วผลงานปรากฏออกมาตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

7. ช่วยก่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสามัคคีเนื่องการบริหาร คือ การแบ่งงานกันทา ตามความรู้ความสามารถความถนัดและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่รวมกลุ่มกันทำงานมีการจัดสรรอย่างทั่วถึง ทั้งงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติและรวมถึงการจัดสรรผลประโยชน์อย่างทั่ว ถึงอีกด้วยส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่รู้สึกแตกแยกต่อกัน

8. ช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพราะการบริหารมีเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

9. ช่วยให้เกิดผลประโยชน์ตามมา หมายความว่า การบริหารเป็นการปฏิบัติงาน (Implementation) ที่เกิดจากการกำหนดนโยบาย (Policy determination) ของฝ่ายการเมือง หากการบริหารดำเนินการตอบสนองนโยบายของฝ่ายการเมืองแล้ว การเมืองให้การสนับสนุนงบประมาณมากขึ้น จึงทำให้ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานทั้งในระบบบริหารและระบบปฏิบัติการ

สุชิน เรืองบุญส่ง (2551, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยน

Graduate School ARU

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในสังคมสมัยใหม่นี้ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาได้ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับ บุคคลและสำหรับสังคม ประเทศชาติโดยรวม

อรทัย แสงทอง (2552, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำงานเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึ่งพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคลพัฒนาสังคม หรือการพัฒนาประเทศชาตินั้นต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม

แมกนิวสัน (Magnuson, 2001, pp. 78-79) ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ไม่ว่าผู้บริหารจะต้องเป็นสื่อความหาย เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลายที่ประกอบเป็นสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอนมีความรอบรู้ ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องบังคับบัญชาให้งานทั้งหลายลุล่วงไปด้วยดี

วิลเลียม (William, 2001, p. 422) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานงานและคุณสมบัติหลายอย่างร่วมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่า

Graduate School APU

ผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องด้วยเป็นกระบวนการพื้นฐานในการระดมความคิด ความร่วมมือของบุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานหรือกิจกรรมในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา และตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติในฐานะขององค์กรอันทรงเกียรติที่ได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาสังคม และกำหนดทิศทางความเจริญงอกงามให้กับสังคมและประเทศชาติได้

1.4 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนายกระดับระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคม และขับเคลื่อนประเทศชาติไปสู่ความเจริญและมั่นคง ด้วยเหตุนี้ การบริหารสถานศึกษาจึงมีขอบข่ายที่เหมือนและแตกต่างจากการบริหารทั่วไป ดังต่อไปนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาโดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2562, หน้า 14) คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2. ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดสรรงบประมาณ การจัดตั้งงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ และการตรวจสอบติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

Graduate School ARU

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาศึกษาต่อ การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา งานยกเว้นคุณสมบัติ เช่น การยกเว้นการเกณฑ์ และงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การวางแผนการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การอำนวยการด้านบุคลากร การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การจัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานงานราชการกับส่วนภูมิภาค และ ส่วนท้องถิ่น งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตามตรวจสอบประเมินผลและรายงาน และการจัดระบบ ควบคุมภายในหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 19) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีการจัดโครงการสร้างการบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งหากสถานศึกษามีการบริหารและการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงาน

Graduate School APU

เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 แล้ว จะมีการจัดโครงสร้างออกเป็น 4 กลุ่ม พร้อมขอบข่าย และภารกิจในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มงานบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. การบริหารงบประมาณ มีขอบข่ายและภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณ และการขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายและภารกิจเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริม ให้มีแหล่งเรียนรู้ การแนะแนว การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การประสาน ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

Graduate School APU

2. ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษาการบริหาร จัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุการควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์ บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา ทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การพัฒนา ระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การพัฒนา

Graduate School APU

มาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำ สำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสาน ราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายใน หน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนการบริหาร งานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 32-73) ได้แบ่งบทบาทหน้าที่การบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และตามกฎกระทรวงว่า ด้วยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ประกอบด้วยภาระหน้าที่ 17 ข้อ คือ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

Graduate School ARU

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านงบประมาณ ประกอบด้วยภาระหน้าที่ 22 ข้อ คือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

Graduate School AHU

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยภาระหน้าที่ 20 ข้อ คือ

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกยองเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วยภาระหน้าที่ 21 ข้อ คือ

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

Graduate School ARU

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงาน ผลการปฏิบัติงาน

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2550, หน้า 100) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 7 ประเภทและเสนอแนะให้ผู้บริหารการศึกษาใช้เวลากับงานแต่ละประเภทดังนี้ งานบริหารวิชาการ ร้อยละ 40 งานบริหารบุคคล ร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 งานบริหารด้านสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5 งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 และงานบริหารในหน้าที่ทั่วไปที่ควรทำงาน ร้อยละ 5

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2552, หน้า 32) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 งาน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำงานหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของชุมชนและสังคมโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองละชุมชน

Graduate School ARU

มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

2. การบริหารงานงบประมาณ โดยการยึดหลักการบริหารด้วยความโปร่งใสคล่องตัว มีการระดมทรัพยากร และลงทุนด้วยงบประมาณจากสังคมเพื่อการพัฒนาการศึกษา

3. การบริหารงานบุคคล จะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องให้ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามนโยบายสถานศึกษา กฎหมาย และหลักเกณฑ์โดยมีหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร

4. การบริหารงานทั่วไป บริหารจัดการอย่างมีอิสระ ประสานงานเชิงนโยบายบริหารโดยความโปร่งใส รับผิดชอบตรวจสอบได้ บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมหรือการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาได้นั้น ประกอบไปด้วยขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 ด้าน 2) การบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 ด้าน 3) การบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 ด้าน และ 4) การบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 ด้าน

1.5 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

การดำเนินงานหรือการขับเคลื่อนกิจกรรมใด ๆ ในสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักการหรือกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 149-150) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้การศึกษามีคุณภาพ ดังนี้

1. จะต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรับการเป็นสังคมนานาชาติและเป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร รัฐจะพัฒนาปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การพัฒนาการเป็นสากล ในส่วนของหลักสูตรจะต้องปลูกฝังเรื่องทักษะในการดำรงชีวิต และทักษะขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอในการศึกษาต่อหรือออกไปประกอบอาชีพ

2. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ และสามารถนำความรู้ในวิชาต่าง ๆ ไปบูรณาการใช้ในการดำเนินชีวิต

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหาร จัดการระบบคุณภาพ มีการควบคุมคุณภาพมีการทำงานงานที่เป็นมาตรฐาน มีการทำงานงานเป็นทีม และ

Graduate School AHU

ให้ทุกคนมีส่วนร่วม สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการสร้างขวัญและกำลังใจจัดทำงานธรรมนูญของสถานศึกษา ระบบสารสนเทศ การทบทวนคุณภาพของสถานศึกษาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมีระบบการรายงานต่อผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานเหนือสถานศึกษา

4. จัดกระบวนการบริหารจัดการ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยอิสระตามนโยบายการกระจายอำนาจ โดยความเห็นชอบภายใต้นโยบายการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและประชาชน โดยให้มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาให้มากที่สุด

5. สถานศึกษาบริหารงานโดยอิสระตามนโยบายการกระจายอำนาจโดยความเห็นชอบภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและประชาชน โดยให้มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาให้มากที่สุด

6. สถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ทุกระดับ สามารถจัดทำงานหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น สามารถอนุมัติหลักสูตรโดยคณะกรรมการสถานศึกษาโดยการตัดสินใจของสถานศึกษาเอง โดยอยู่บนพื้นฐานการตัดสินใจที่ดีที่สุด และมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9-10) ได้สรุปหลักการบริหารสถานศึกษาที่จะทำงานให้การจัดการศึกษามีคุณภาพสูงขึ้นได้ ดังนี้

1. จัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและสนองความต้องการของท้องถิ่น

2. ผู้บริหารทำงานความเข้าใจหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจตรงกัน กระตุ้นให้ครูทำงานแผนการสอน คู่มือครูสนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เน้นกระบวนการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นคุณภาพความรู้ความสามารถที่มีตัวเด็กเป็นเป้าหมายมีระบบการติดตามผลการปฏิบัติ ตรวจสอบ และนาแนวทางมาแก้ปัญหาและอุปสรรค มีการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู โดยให้ครูปรับปรุงวิธีการสอนให้สอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรโดยเน้นการคิดค้นและการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งเทคนิควิธีการสอนที่สอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงให้มากที่สุด

Graduate School AHU

4. การให้ชุมชนเป็นฐานในการสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยให้ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นส่วนสำคัญของการช่วยเหลือสนับสนุน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความต้องการในเรื่องการเรียนการสอน การริเริ่มให้ผู้ปกครองได้รับประโยชน์จากการจัดการศึกษา การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น การยืดหยุ่น การมาเรียน และการทำงานกิจกรรม และให้นักเรียนฝึกปฏิบัติให้ตรงกับสภาพท้องถิ่น

5. สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษาซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน คือช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ให้สร้างระบบเครือข่ายกลุ่มสถานศึกษาเพื่อปรับแก้ไขพฤติกรรมการสอนของครู การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

กูลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1937 ; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550, หน้า 155) แบ่งขั้นตอนการบริหารออกเป็น 7 ขั้น ตอน หรือที่เรียกกันว่า POSDCORP คือ

1. P (Planning) หมายถึง การวางแผนอันเป็นการคาดการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย Policy) ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับการดำเนินการ

2. O (Organizing) หมายถึงการจัดส่วนราชการหรือการจัดองค์การ อาจจะพิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงาน หรือวิธีการจัดการด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of work) เป็นกรม กอง แผนก หรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) อาจพิจารณาช่วงการควบคุม (Space of control) หรือลักษณะหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือหน่วยงานช่วยหรือหน่วยงานอนุกรรมการ (Auxiliary)

3. S (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้หรือการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent man of competent job) รวมทั้งการเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของคนงานและพนักงาน

4. D (Directing) หมายถึงการศึกษาวิธีการอำนวยการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงานตลอดคนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) และการจูงใจ (Motivation) การอำนวยการ รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ (Decision-making) ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานเพราะการจะอำนวยการให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดีต้องมีการตัดสินใจสินใจที่ดี

5. Co (Coordinating) หมายถึงความร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อแก้ปัญหาใน

Graduate School AHU

การปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหารงาน เพราะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีอยู่ในระดับของงาน และเป็นหนาที่ที่ผู้บังคับบัญชาต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงาน

6. R (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ (Public relations) ซึ่งต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วยการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication)

7. B Budgeting) หมายถึง การจัดงบประมาณโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณเป็นแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2550, หน้า 11–13) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารองค์กรไว้ ดังนี้

1. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาท้องถิ่นให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

2. การกำหนดนโยบายการศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคคลให้ส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นประสานงานอย่างใกล้ชิด ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย

3. การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารการศึกษาท้องถิ่น สามารถสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้

4. การส่งเสริมวิทยฐานะของพนักงานครูเทศบาลให้ทัดเทียมกับข้าราชการครู

5. นำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาท้องถิ่น นอกจากนี้ มีการกำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการบริการการศึกษาให้ท้องถิ่นจัดทำซึ่งสรุปได้ดังนี้

5.1 ยึดหลักการกระจายอำนาจ ในการบริหารการศึกษาท้องถิ่นให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

5.2 หลักการมอบภาระหน้าที่ในการบริหารการศึกษาท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน ดังที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงวางรากฐานการประถมศึกษาไว้แต่เดิมและเช่นที่นานาอารยะประเทศจัดทำอยู่

Graduate School APU

5.3 หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็เฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตนเองไม่ได้

ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคและวิธีบริหารที่ดี การบริหารการศึกษาจะมีส่วนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจสังคม การเมืองและประเทศชาติโดยส่วนร่วม อีกทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอีกด้วย (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2544, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการบริหารการศึกษาหรือการจัดการศึกษาในสถานที่นั้นมีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความเพียงพอและคุณภาพของปัจจัยในการดำเนินการ รูปแบบหรือกระบวนการในการดำเนินการเป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำงานให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จเมื่อผู้บริหารมีความสามารถ และได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานที่มีความสามารถย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานซึ่งความร่วมมือและความสามารถของบุคคลากรในองค์การนี้สามารถพัฒนาได้โดยใช้รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์การ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำมาใช้ในการบริหารการดำเนินงานหรือกิจกรรมในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการหรือขั้นตอนที่มีความถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการศึกษา ปรัชญา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการบริหารการศึกษา ตลอดจนเทคนิคและวิธีการเฉพาะในการบริหารภาระงานในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการวางแผนการจัดองค์กร การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ การจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน หรือมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประเมินผลและการพัฒนาปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม หรือสร้างแรงจูงใจแก่ผู้บุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกคนให้สามารถมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Graduate School AHU

2. การบริหารงานวิชาการ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลผลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน ตลอดจนสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษาและความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจำเป็นจะต้องมีองค์ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

เป็นอย่างดี จึงจะทำให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจนสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าเหมายหรือวัตถุประสงค์ไปได้ด้วยดี ซึ่งมีผู้สรุปแนวคิดทฤษฎีบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนจึงต้องนาหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งซึ่งเรียกว่าธรรมาภิบาลมาบูรณาการให้กับการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ การบริหารงานวิชาการก็ตองมีหลักธรรมาภิบาล คือ

1. หลักความคุมค่า คือ การให้ผลผลิตคุมค่าแก่การลงทุน นั้น คือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร ไม่ลาออกกลางคัน ไม่เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด

2. หลักนิติธรรม หมายถึง ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับทุกคนต้องปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2553, หน้า 37–38) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนาซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1. หลักสูตรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ขอบข่ายเนื้อหา พร้อมทั้งเพิ่มเติมเนื้อหาในการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในรายวิชานั้น ๆ

2. แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบตรวจสอบดูเนื้อหาว่าสอดคล้องกับหลักสูตรเพียงใด การเพิ่มเติมเนื้อหากระทำโดยผู้สอนตามความเหมาะสมกับยุคสมัยนั้น ๆ

3. ประมวลการสอน ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม หากในสถานศึกษานั้น ๆ ไม่มีประมวลการสอนก็จะได้จัดทำขึ้นให้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

4. ข้อสอบวิชาต่าง ๆ ต้องออกให้ครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรเป็นการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างครบถ้วน

5. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร สำหรับหลักสูตรเมื่อใช้ไประยะหนึ่งก็จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอหรืออาจปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาก็ได้

6. ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้ความรู้ และแนวทางในการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งถือว่าเป็นการส่งเสริมวิชาการ

7. ครู คณาจารย์ในสถานศึกษา ได้ผลัดเปลี่ยนกันบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราวเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้พิเศษเพิ่มเติม

8. จัดให้มีการวิเคราะห์ผลการสอบ เพื่อนามาปรับปรุงการเรียนการสอน

Graduate School AMU

9. ส่งเสริมการอ่านหนังสือของผู้สอน เนื่องด้วยเวลาเปลี่ยนไป วิชาการต่าง ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้งบประมาณส่วนหนึ่งมาใช้สำหรับการจัดซื้อหนังสือและตาราเรียนเข้าห้องสมุด

10. จัดประชมวิชาการของคณะครู เพื่ออภิปรายปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน

11. ผู้บริหารควรไปเยี่ยมห้องเรียน ในขณะที่ ครู กำลังทำการสอนและควรทำเป็นประจำ

12. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชิญผู้สอนที่มีประสบการณ์ สูงได้เข้าไปเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อแนะนาการสอนให้กับผู้สอนใหม่ ๆ

13. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรสาธิตการสอนด้วยตนเอง แต่พยายามให้ผู้สอนเห็นวิธีการที่ดี ๆ จากผู้สอนคนอื่น ๆ

14. เมื่อหยุดเรียนปลายภาคเรียน ควรมีการสัมมนาผู้สอนและควรเรียนเชิญผู้สอนในสถานศึกษาอื่น ๆ เข้าร่วมตามความเหมาะสม

15. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งครูผู้สอนไปร่วมประชุม และอบรมทางการสอนตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้ว หมายถึงกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผน การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลัก สูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแลหลักสูตร การสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

วิโรจน์ บุญเรือง (2552, หน้า 38) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้นในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีขอความในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำงานหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

Graduate School APU

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556, หน้า 6) กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการในการบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาจะต้องมี หลักการและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักในการทำงานงานโดยเฉพาะหลักการบริหารงานวิ ชาการเป็นแนวคิด เพื่อปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ ๆ 4 ประการ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality management) เป็นการบริหารงานเพื่อนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัด คือ ผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมส่วนร่วมเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนา หลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งลักษณะของงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย อาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทางานร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิดร่วมทำและรวมประเมินผล เพราะในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร นั่น คือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในการร่วมคิดวางแผนการทางานร่วมปฏิบัติเพื่อนาไปสู่ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3 –E’s) ได้แก่

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุง

Graduate School AMU

แก้ไขได้มีประสิทธิ ภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Output) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กัน คือ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อยโดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนในทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงความประหยัดเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะใช้กลวิธีอย่างไรในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยความประหยัดบุคลากร งบประมาณ วัสดุและเทคโนโลยีและใช้เวลาน้อยอีกด้วย

4. หลักการความเป็นวิชาการ (Academic) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและการวิจัย เป็นต้น หลักการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ก่อให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ เพราะด้านการบริหารการศึกษามีหลักและกระบวนการในการดำเนินการ จึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับหลักการของศาสตร์ในสาขาวิชา

Graduate School of APU

สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ เป็นแนวคิดเพื่อให้การดำเนินงานหรือขับเคลื่อนกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอันมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการบริหารอย่างมีหลักการ มีขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบและติดตามผลได้ทุกขั้นตอน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างครอบคลุมในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ที่พึงเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะรู้หลักการแนวคิดในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแล้ว ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงแนวคิด ทัศนคติ ความต้องการ และศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารงานวิชาการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีหลักการในการปฏิบัติที่

เป็นไปทิศทางเดียวกัน พร้อมกับการให้การสนับสนุน ส่งเสริม และดูแลเอาใจใส่ด้วยความยุติธรรม และเสมอภาคตลอดระยะการปฏิบัติงาน

2.2 ความหมายของการบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานในสถานศึกษารูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษาอันเป็นวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ในการบริหารวิชาการเป็นอย่างดี จึงจะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดให้บริการทางการศึกษาได้อย่างงมีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวของกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดถึงการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองการบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครูการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิ ทธิภาพของสถานศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 148) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

มนูญ ร่มแก้ว (2553, หน้า 32) ได้กล่าวว่าการบริหารวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและครอบคลุมถึงความรู้คุณสมบัติทัศนคติและ

Graduate School ARU

ความสามารถ ความมุ่งหมายทางการศึกษาของประเทศได้กำหนดไว้โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมไทยในปัจจุบันที่ต้องการให้ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

สันติ บุญภิรมย์ (2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำงานให้งานวิชาการเกิดพลวัต (Academic affairs dynamic) อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการศึกษาอย่างตอเนื่องตลอดไป

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการจัดการศึกษาอยู่ในส่วนที่เกี่ยวของกับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งงานวิชาการเป็นภารกิจที่ต้องทา ส่วนการบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับ พัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไขระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในทุกรูปแบบ โดยมีลักษณะและจุดมุ่งหมายในการกำหนดนโยบาย การวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี มีทักษะกระบวนการเรียนรู้ที่ดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีสมรรถนะเหมาะสมตามศักยภาพได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้

Graduate School APU

2.3 ความสำคัญของบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกรูปแบบ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา และสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 28) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้ไปถึงสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจาก

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำงานให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ ดังมาตราต่อไปนี้

มาตรา 24 จัดกระบวนการเรียนรู้

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ มาตรา 26 จัดการประเมินผู้เรียน

มาตรา 27 จัดทำ สาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว มาตรา 30 พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

มาตรา 48 จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและจัดทำงานรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวของและเปิดเผยต่อสาธารณชน

มาตรา 66 พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรีย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 33)ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของงานวิชาการไว้ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็น คนเก่งคนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม

2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาเมื่อสถานศึกษามีงานวิชาการมากปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัด สรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในรูปของงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของสถานศึกษา สถานศึกษาจะได้รับการจัด สรรงบประมาณมากน้อยขึ้น อยู่กับ ปริมาณงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา การพิจารณาคุณภาพของสถานศึกษาต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการอัน ได้แก่ วิธีการสอนของครูการบริหารงานวิชาการผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

5. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหาร

Graduate School ARU

สถานศึกษาต้องรู้จักว่างแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัย สั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2553, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานด้านวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้น งานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ทำงานเลขเก่งเท่านั้น แต่หมายถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง และถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา คุณภาพการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน ตลอดจนสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษาและความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้หรือไม่นั้น ล้วนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและภาระงานที่สนับสนุนวิชาการในลักษณะของกระบวนการวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมกับศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Graduate School APU

2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนายกระดับระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม และสามารถขับเคลื่อนประเทศชาติไปสู่ความเจริญและมั่นคงได้ ด้วยเหตุนี้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีขอบข่ายการบริหารที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 30) ได้สรุปว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ มี 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการวัด/ประเมินผล และการรับเข้าศึกษาต่อ
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 28-51) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำงานไว้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำงานสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำงานสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำงานรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำงานคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้จากวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำงานแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

Graduate School AHU

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำงานหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

4.1.2 จัดทำงานหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการและการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำงานหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำงานได้ คิดเป็น ทำงานเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

Graduate School ARU

5.4 จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำงานเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนทำงานให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหา

Graduate School AMU

เหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ (Resource center) สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการทำงานงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

Graduate School of AHU

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำงานหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครูผู้ปกครองและชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กร ภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

11.3 จัดทำงานแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจรพีดีซีเอ (PDCA)

Graduate School APU

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำงานรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

Graduate School APU

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำงานระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำงานร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

Graduate School ARU

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำงานหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 32-33) แบ่งการบริหารงานวิชาการออกเป็น 9 ด้าน คือ

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริการจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา
3. การบริหารจัดการเรียนรู้
4. การนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา
5. การวัดผลประเมินผลการเรียน
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
9. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

Graduate School ARU

ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2554, หน้า 6) ได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ศิริพร สระทองหน (2558, หน้า 12) กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 9 ประการดังนี้

1. งานหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดทำงาน หลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำงานหน่วยการเรียนรู้

2. งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การกำหนดการเตรียมการ และการจัดหาสื่อการเรียน การสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนด วิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชาการจัดทำงานแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคนการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน

3. งานการประเมินผลการเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะต้องใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้การควบคุมดูแลและส่งเสริม ให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้การจัดทำงานหลักฐานการศึกษาตามที่หน่วยงานต้นสังกัด กำหนดไว้การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอการกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ การรายงานผู้ปกครองระหว่างปีและการรายงานผลของสถานศึกษาต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด

4. งานการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การทำงานความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบเพื่อเป็นการนำสถานศึกษาไปสู่

Graduate School APU

มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการ นิเทศภายใน การควบคุมและส่งเสริมให้มีการดำเนิน การนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ฯลฯ

5. งานการพัฒนาบุคลาการทางวิชาการ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน เกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาการกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนดไว้

6. งานการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การทำงานความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียน การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องหรือข้อควรพัฒนาร่วมกัน ในสถานศึกษาการควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

7. งานการบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ ได้แก การกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็นการสนับสนุนงานหลัก ทางวิชาการการกำหนดวิธีดำเนินการและระยะเวลาที่จะดำเนินการการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

8. งานการบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการของงานบริหารทั้งหมดการกำหนดเวลาในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศการควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานอื่น ๆ

9. งานการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดหัวข้อประเมินผลงาน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมิน การสรุปผลและการเขียนรายงานประจำปี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3-4) กำหนดขอบเขตงานวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนที่เกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาใน การทำงานงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนใน สถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

Graduate School AHU

2.2 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึง ความพร้อมของสถานศึกษา และความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.3 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนดนอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.4 การปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ ก้าวทันต่อวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการความก้าวหน้าของสังคมธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.5 การฝึกงานซึ่งจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนนักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริง ในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของ นักเรียน นักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิด การปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม (อ้างถึงใน ระวิพรรณ รมภิรัง, 2558, หน้า 1,132) มีความเห็นว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย
   1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบการนำหลักสูตรไปใช้
   1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
   1.3 สื่อการเรียนรู้
   1.4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม

Graduate School of APU

4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 1) กำหนดขอบข่ายและภาระกิจการบริหารงานวิชาการไว้ทั้งหมด 12 ภาระงานดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 6) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยงานที่สำคัญ 7 ด้านดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้
4. การจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผล
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
7. การนิเทศภายใน

งานวิชาการมีขอบข่ายกว้าง และเมื่อพิจารณา ขอบข่ายและภาระงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการ ตามขอบเขตและภาระงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Graduate School ARU

(2557, หน้า 20) โดยผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกเฉพาะด้านที่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาของสถานศึกษาปลวกแดงพิทยา จึงศึกษาวิจัย การบริหารวิชาการของสถานศึกษาปลวกแดงพิทยาคม ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2551, หน้า 99) การวางแผน หมายถึง การกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ประสงค์

สันติ บุญภิรมย์ (2553, หน้า 66) การวางแผน หมายถึง กระบวนการซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานโดยกำหนดสิ่งที่พึงปฏิบัติในอนาคต

สมิต สัชฌุกร (2550, หน้า 13) การวางแผน เป็นกระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายการปฏิบัติและเรียงเวลาที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการให้บรรลุผล

จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 20-22)ได้กล่าวถึง แนวทางการวางแผนงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานที่จะสร้างความชัดเจนและความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรมวิชาการต่าง ๆ ของบุคลากรตลอดจนผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ นอกจากนี้การกำหนดปฏิทินยังเป็นประโยชน์สำหรับการเตรียมการดำเนินงานการนิเทศกำกับติดตามให้เป็นไปตาม แผนตลอดทั้งปีและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดแผน

2. การวางแผนจัดชั้นเรียน เป็นงานสำคัญที่ต้องวางแผนก่อนเริ่มต้นปีการศึกษาของสถานศึกษา โดยการพิจารณากำหนดเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียนในสถานศึกษาและจำนวนผู้เรียนที่จะเข้าใหม่ในปีการศึกษานั้น เพื่อนำไปสู่การพิจารณากำหนดจำนวนชั้นเรียนที่จะเปิดสอนของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อาทิ หนึ่งชั้นควรจะชั้นเรียนละหนึ่งห้องหรือควรจัดมากกว่าหนึ่งห้องเรียนแบ่งผู้เรียนกี่คน หรือจำนวนผู้เรียนแต่ละระดับชั้น น้อยมากควรรวบ/ ควบรวมหลายระดับชั้นเป็นเดียวกัน เป็นต้น เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

3. การวางแผนหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันพิจารณาวางแผนหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยการนำเอาข้อมูลสาระสนเทศจากการวัดและประเมินรวมทั้งการประเมินหลักสูตรมาพิจารณาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรศึกษา ว่าผู้เรียนมีคุณภาพ/ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพียงใดมีข้อบกพร่องหรือปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตรหรือการจัดการเรียนรู้อย่างไรบ้างพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทางว่าควรปรับ/ เพิ่มเติมหลักสูตรสถานศึกษาในด้านใด อย่างไร

Graduate School APU

อาทิ จุดมุ่งหมายเนื้อหาสาระหรือการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สถานศึกษาที่กำหนดไว้

4. การวางแผนจัดผู้สอน เป็นการวางแผนจัดครูประจำรายวิชาครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา ซึ่งสถานศึกษา แต่ละแห่งมีบริบทด้านบุคลากรที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน โดยควรยึดหลักการจัดคนให้เหมาะกับงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะในสาขาใด/ งานใดควรจัดให้ปฏิบัติงานตามความสามารถความถนัด เพราะมีข้อจำกัดด้านบุคลากร ผู้บริหารควรมีเกณฑ์หรือหลักการที่เหมาะสมในการมอบหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรและชี้แจงสร้างความเข้าใจรวมทั้งกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล

5. การวางแผนอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม เป็นการเตรียมการที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งจะส่งผลและเพื่ออำนวยการให้ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมาย ควรมีการสำรวจ ปรับปรุงให้สามารถใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6. การวางแผนใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้เป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตามแผนที่กำหนด จึงควรมีการสำรวจและตรวจสอบว่า สื่อแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ต่าง ๆ สามารถใช้การได้ดีหรือมีจำนวนเพียงพอกับการใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือไม่ควรจัดหาเพิ่มเติมหรือซ่อมแซมเพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถใช้ในการทำงานกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

7. การวางแผนการวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยตรวจสอบทำงานให้ทราบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาหรือไม่มากน้อยเพียงใด ดังนั้นการวางแผนการวัดและประเมินผลควรกำหนดแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับช่วงเวลาในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ วิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเนื้อหาการเรียนรู้แต่ละรายวิชา รวมทั้งการนำเอาผลการวัดและประเมินมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

8. การวางแผนจัดโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรียนในแต่ละรายวิชา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ลักษณะกิจกรรมกลุ่มเป้าหมายช่วงเวลาดำเนินการและผู้รับผิดชอบเพื่อส่งเสริมสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

Graduate School AHU

สรุป การวางแผนงานวิชาการ คือ การวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษาทั้งหมดทุกด้าน ซึ่งได้จากความร่วมมือจากหลายฝ่ายของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 7) ได้นิยามไว้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึงแผนหรือแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นภาพรวมในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจัดทำงานโดยบุคคล หรือคณะบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในสถานศึกษา ชุมชน และสังคมอย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 9-10) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2551 และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

4. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 หรือมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. จัดทำงานหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 การจัดสาระการเรียนรู้การกำหนดค่าน้ำหนักและเวลาเรียนช่วงชั้นที่ 1-3 การกำหนดรหัสวิชาการกำหนดระดับผลการเรียน

8. การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้/ การบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้/ การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

Graduate School ARU

9. ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สรุป การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ กระบวนการจัดทำงานหลักสูตรหลักสถานศึกษาที่กลั่นกรองมาจาก หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 อย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจนและทำงานอย่างเป็นระบบ โดยผ่านความเห็นชอบจากทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในสถานศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้

วนิดา จึงประสิทธิ์ (อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 209) สื่อการสอน หมายถึงสิ่งที่นำความรู้ไปสู่ผู้เรียน อยู่ในรูปสิ่งพิมพ์หรือไม่ใช่สิ่งพิมพ์ คือ สื่อประเภทโสตทัศนูปกรณ์

จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 61) สื่อการสอนจึงเป็นตัวกลาง ที่ใช้นำการนำความรู้ ข้อมูลสารสนเทศไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สื่อมีหลากหลายประเภททั้งที่เป็นบุคคล สัตว์ สิ่งของ ทั้งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและที่ประดิษฐ์ขึ้น

นิวบี และคณะ (Newby, et al., 1996, p. 18) สื่อการสอน หมายถึงวิธีการแนวทางที่แตกต่างหลากหลายในการนำข้อมูลสารสนเทศไปสู่ผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 33) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาสื่อ ดังนี้

1. ศึกษา สำรวจวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดหาการเลือกการใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม

2. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

3. เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษาคณะกรรมการของ สพท. และหรือกระทรวงศึกษาธิการแล้วโดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

4. ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

6. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาผู้ปกครององค์กรในท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

Graduate School ARU

7. ประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8. เผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครูสถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพแหล่งเรียนรู้แหล่งเรียนรู้เป็นสิ่งของ บุคคลหรือสถานที่ที่สำหรับให้ผู้เรียนได้ใช้กันเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ที่สอดคล้องสาระการเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนดและเป็นสื่อการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ทำงานให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงประเภทของแหล่งเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 33) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาสังกัด

2. จัดทำงานเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครูบุคลากรครอบครัวองค์กรหน่วยงาน สถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง

3. มีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้

4. ประสานความร่วมมือวางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแหล่งมีเพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5. มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุป การพัฒนาสื่อ แหล่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาตัวกลางที่ให้ความรู้เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย อีกทั้งยังกระตุ้นและเร้าความสนใจของนักเรียนให้รู้และเข้าใจเนื้อหามากยิ่งขึ้น

ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 57) กล่าวไว้ในหมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Graduate School ARU

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ใช้ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำงานได้ คิดเป็นทำงานเป็น รักการอ่าน และการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนหรืออาจเรียนรู้ไปพร้อม กันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพการปฏิรูปการเรียนรู้นั้นมุ่งเน้นให้จัดการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีแนวทางหรือวิธีการที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้อย่างหลากหลาย ในที่นี้จะนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้อย่างหลากหลาย ได้แก่ การสอนแบบสร้างความรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิส (Constructivism) วัฏจักรการเรียนรู้โฟร์เอ็มเอที (4 MAT) การเรียนรู้แบบสืบเสาะ การสอนแบบโครงการ/ โครงงาน การเรียนรู้ตามขั้นบันได้ 5 ขั้น (QSCCS) และการพัฒนาพหุปัญญา เป็นต้น (จิติมา วรรณศรี, 2557, หน้า 56)

Graduate School AHU

สรุป การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการจัดการเรียนที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียน มีรูปแบบที่หลากหลายขึ้นอยู่กับธรรมชาติรายวิชาและเทคนิคของครูผู้สอน

ด้านที่ 5 ด้านการวัดและประเมินผล

บุญเชิด ภิญโญอันนตพงษ์ (2545, หน้า 9) การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งที่วัดอย่างมีกฎเกณฑ์

สมนึก ภัททิยธนี (2551, หน้า 3) การวัดผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการหาปริมาณความสามารถเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องการอันเนื่องมาจากการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือใด ๆ ผลจากการวัดจะออกมาเป็นจำนวนคะแนน สัญลักษณ์หรือข้อมูล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 17-21) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น

ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด การพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ผ่านตัวชี้วัดให้มี การสอนซ่อมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/ รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใดรวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำงานแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

Graduate School AMU

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำงานและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติเป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

นอกจากนั้น การประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกลุ่ม ผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธสถานศึกษา กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันท่วงทีที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำงานระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

สรุปการวัดและการประเมินผล คือ กระบวนพัฒนาและตัดสินผลการเรียนของนักเรียนเพื่อที่จะให้นักเรียนรู้และทราบศักยภาพของตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง นอกจากนั้นยังสามารถเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

Graduate School APU

ด้านที่ 6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2553, หน้า 21) กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการสืบค้นข้อเท็จจริง คำตอบองค์ความรู้ใหม่หรือการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้

จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 93) กล่าวว่า การวิจัย เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบทำงานให้ได้คำตอบองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือ

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2545, หน้า 15) กล่าวว่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูที่เน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะในชั้นเรียน ไม่มุ่งถึงการพัฒนาจะดีหรือจะนำเอาผลการวิจัยไปใช้ทั่วไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2559, หน้า 21) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำงานโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำผลมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 32) ได้กล่าวถึง แนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ดังนี้

1. ศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์วิจัยและการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

3. ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ

5. สร้างเครือข่ายในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

6. วิจัย ประเมินผลเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษากระบวนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาการพัฒนานวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วยการ ดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ (จิติมา วรรณศรี, 2557, หน้า 6-8)

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ด้วยการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันหรือปัญหาในชั้นเรียนซึ่งอาจใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิข้อมูลจากการบันทึกหลังการสอน สถิติผลการเรียน เป็นต้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาซึ่งอาจเกิดจากตัวผู้เรียน สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนหรืออาจเกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อนำมาเป็น

Graduate School ARU

ข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนแลการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างนวัตกรรม ครูสร้างสื่อต่าง ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งต้องเป็นสื่อหรือวิธีการในการจัดการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่จะสามารถเห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ในขั้นตอนนี้นอกจากการสร้างนวัตกรรมใหม่แล้วเครื่องมืออื่น ๆ ที่จะใช้ประกอบการดำเนินการจัดการเรียนรู้ก็ต้องดำเนินการจัดเตรียมให้พร้อม โดยเครื่องมือต่าง ๆต้องพิจารณาตรวจสอบให้มีความครอบคลุมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งนี้อาจให้ผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์ในด้านนี้ช่วยตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมเป็นขั้นตอนสำคัญเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ถูกประสงค์ โดยการนำสื่อ/ วิธีการ/ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการจัดการเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมายเก็บรวบรวมข้อมูลขณะจัดการเรียนรู้และหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่สร้างขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และตรวจสอบความมีประสิทธิภาพของสื่อ/ นวัตกรรม ที่สร้างขึ้นว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนได้หรือไม่เพียงใดบรรลุทุกจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุง เป็นขั้นตอนตรวจสอบความพึงพอใจความเหมาะสมของกระบวนการใช้สื่อ/ วิธีการ/ นวัตกรรมที่สร้างขึ้น ตลอดจนปัญหา/ อุปสรรค สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขโดยการสอบถามสั่งโอเรียนครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับครูผู้สอนนำมาใช้ในการปรับปรุงสื่อ/ วิธีการ/ นวัตกรรมให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาข้อเท็จจริงที่ทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือ เป็นกระบวนการหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาให้การเรียนการสอนการ เป็นกระบวนการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านพฤติกรรม ปัญหาการเรียน รวมทั้งปัญหาการพัฒนานักเรียนในด้านต่าง ๆ มาหาวิธีในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบแบบแผน

ด้านที่ 7 ด้านการนิเทศภายใน

จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 107) การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร/ ผู้นิเทศกับครูเพื่อดูแลช่วยเหลือ ให้แนะนำแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

Graduate School APU

บีช และไรน์ฮาร์ทซ (Beach & Reinhart, 2000, p. 8) การนิเทศ เป็นกระบวนการทำงานงานร่วมกันเป็นที่มระหว่างครู กับนักวิชาการ การสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

ซัลลิแวน และแกลนซ์ (Sullivan & Glanz, 2009, p. 4) การนิเทศ คือ กระบวนการทำงานงานร่วมกับครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาการสอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 35) ได้กล่าวถึง แนวทางการนิเทศ ดังนี้

1. ศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย
3. ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
4. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ
5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 24) กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงาน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ และลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทางวิธีการ หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยวิธีการนิเทศภายในที่เลือกใช้ควรให้เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาและสอดคล้องความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และจัดทำงานกำหนดการ และปฏิทินการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายใน โดยผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติการนิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศ ด้วยวิธีการหรือเทคนิคการนิเทศที่ได้วางแผนไว้ ระหว่างการนิเทศผู้นิเทศดำเนินการ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือประกอบการนิเทศที่จัดเตรียมไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมายและการแก้ปัญหาในการนิเทศ โดยอาจใช้การประชุม คณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนด และสรุปประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการ

Graduate School AHU

นำเสนอความคิดเห็น ข้อสังเกต หรือปัญหาอุปสรรคที่พบระหว่างดำเนินการนิเทศ มาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศ เป็นกระบวนการพัฒนาร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ เพื่อที่จะส่งเสริมแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นระบบ มีแบบแผน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสำคัญในการกำหนดขอบเขตหน้าที่ หรือระบุรูปแบบและลักษณะของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การบริหารงานและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในทิศทางเดียวกัน แม้จะมีผู้จำแนกหรือกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้อย่างแตกต่างกัน แต่หากมองลักษณะร่วมของขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยสามารถจำแนกขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ 4 ลักษณะด้วยกัน คือ 1) การวางแผนหรือกำหนดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) การติดตามหรือการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 4) การพัฒนา ปรับปรุง สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.5 กระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักการหรือกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เป็นอย่างดี สามารถรับมือและปรับเปลี่ยนได้ทันท่วงทีท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ และข้อจำกัดของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงกระบวนการบริหารวิชาการในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้

องค์กรภาคความร่วมมือทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skill, 2014, Website) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ด้านหลักสูตรและวิธีการสอน (Curriculum and instruction) หลักสูตรและวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 แตกต่างจากยุคศตวรรษที่ 20 โดยสิ้นเชิง ศตวรรษที่ 21 มวลประสบการณ์ที่หลักสูตรควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จะมิใช่จากการจดจำเนื้อหาวิชาอีกแล้ว แต่จะเป็นการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้และต่อยอดความรู้นั้นได้ด้วยตัวเอง ใช้เทคโนโลยี การสืบค้นและใช้

Graduate School APU

ปัญหาเป็นฐานสร้างทักษะการคิด กระตุ้นการบูรณาการแหล่งเรียนรู้จากชุมชน นอกเหนือจากห้องเรียน

วิทยากร เชียงกูล (2557, หน้า 64) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย ยกระดับความสามารถของผู้เรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการกับทุกรายวิชา จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้และต่อยอดความรู้นั้นได้ด้วยตนเอง เน้นทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหากระตุ้นการบูรณาการแหล่งเรียนรู้จากชุมชนนอกห้องเรียน

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557, หน้า 9-10) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

การปฏิรูปหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีกำหนดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นเป้าหมายหลัก แล้วออกแบบองค์ประกอบทั้งหมดของหลักสูตรแกนกลางให้ยึดโยงกับเป้าหมายในการพัฒนาทักษะและความรู้เชิงบูรณาการที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นสำคัญ โดยเฉพาะในส่วนของตัวชี้วัดที่ควรปรับให้อิงผลลัพธ์ในด้านการพัฒนาทักษะเป็นหลัก นอกจากนั้น หลักสูตรควรให้ความสำคัญกับความรู้เชิงบูรณาการ รวมถึงไม่ครอบคลุมเนื้อหามากจนเกินไป แต่เน้นแนวคิดหลักและคำถามสำคัญหลักสูตรควรมีความยืดหยุ่นโดยให้แต่ละสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของตนได้ ทั้งนี้ ควรลดจำนวนชั่วโมงการเรียนในห้องเรียน และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เหมาะกับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงงานและการแก้ปัญหาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรปรับหลักเกณฑ์ในการตรวจรับรองหนังสือเรียนโดยให้อิสระกับสำนักพิมพ์ในการตีความหลักสูตรมากขึ้นการพัฒนาสื่อแท็บเล็ตนั้น ควรใช้ความสามารถของเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ทั้งด้านเนื้อหาและวิธีการเรียนการสอน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2557, หน้า 13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สมรรถนะด้านพัฒนาหลักสูตรรายวิชา (Curriculum competency : C) หมายถึง การมีความรู้เรื่องหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร มีความสามารถพัฒนาหลักสูตรระดับต่าง ๆ ได้ รวมทั้งมีความตระหนักและเจตคติเชิงบวกต่อการสร้างหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร อันเป็นพื้นฐานสำคัญก่อนำหลักสูตรไปใช้

Graduate School APU

ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

องค์กรภาคความร่วมมือทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skill, 2014, Website) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ด้านการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู และผู้บริหาร (professional development) ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูและผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. พัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเชิงบูรณาการสามารถทำงานแผนเชิงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน
2. จัดการเรียนการสอน โดยวิธีสอนที่หลากหลาย
3. มีความรู้ความสามารถเชิงลึกในการแก้ปัญหา การมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
4. สร้างครูต้นแบบสำหรับเป็นตัวอย่างในการพัฒนาวิชาชีพครู
5. สร้างชุมชนการเรียนรู้ระหว่างครูที่ปฏิบัติในวิชาชีพเดียวกัน (Professional based learning)

วิทยากร เชียงกูล (2557, หน้า 140) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาครูให้มีทักษะความรู้ความสามารถเชิงบูรณาการ จัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีที่หลากหลาย มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณเสริมสร้างชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จัดฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน การทำงานวิจัยในชั้นเรียน ภาษาต่างประเทศ สื่อเทคโนโลยี การสร้างความรู้ให้นักเรียนและนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงและการทบทวนแลกเปลี่ยนเพื่อการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557, หน้า 13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

การปฏิรูประบบการพัฒนาคุณภาพครูการพัฒนาคุณภาพครู ได้แก่ ระบบการฝึกอบรมครูและระบบการประเมินสมรรถนะและผลงานครูเพื่อให้ผลตอบแทน การฝึกอบรมครู รัฐต้องปรับบทบาทจากผู้จัดหา เป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและการจัดการความรู้ และปรับเปลี่ยนให้สถานศึกษาเป็นหน่วยพัฒนาหลักแทนที่รัฐ โดยให้สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณและมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกหลักสูตรและผู้อบรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาที่ตนเผชิญระบบการฝึกอบรมครูต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การฝึกปฏิบัติ และการทบทวนและแลกเปลี่ยนเพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติ รวมถึงการสร้างระบบ

Graduate School APU

พัฒนาครูใหม่ โดยให้ครูวิทยฐานะสูงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่ และการสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกัน (Professional learning community)

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2557, หน้า 130) กล่าวว่า การพัฒนาครูอาจารย์นั้นต้องเป็นไปในลักษณะของการพัฒนาตนเอง (self-directed learning)ควบคู่ไปกับการพัฒนาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษา โดยครู อาจารย์ต้องสามารถพัฒนาตนเองได้หลายรูปแบบทั้งการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น รวมไปถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อที่หลากหลายสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในชั้นเรียน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และไตร่ตรองประสบการณ์กับเพื่อนครู อาจารย์ในระหว่างการปฏิบัติงาน ตลอดจนเรียนรู้จากการเผยแพร่ผลงานของครู อาจารย์หรือเพื่อนครู อาจารย์ในสถานศึกษาหรือต่างสถานศึกษา อันเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและที่สำคัญ คือ ครู อาจารย์ต้องมีความตระหนักว่า การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดเป็นพันธกิจสำคัญที่ครูอาจารย์ทุกคนต้องยึดปฏิบัติ

ด้านการบริหารและจัดการศึกษา

วิทยากร เชียงกูล (2557, หน้า 48) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ด้านการบริหารและจัดการศึกษา หมายถึง การกำหนดแผนการพัฒนาสถานศึกษา แผนงานประจำปี แผนพัฒนาผู้เรียน แผนงบประมาณ โครงการต่าง ๆ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์เอกลักษณ์ของนักเรียน ให้ครอบคลุมทุกด้านมีการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นระบบ มีระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557, หน้า 18-19) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

การประเมินคุณภาพสถานศึกษาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ควรใช้การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นหน่วยหลักในการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพ โดยสะท้อนให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษาตามที่เป็นจริงแบบไม่มุ่งตัดสิน แต่มีบทบาทในการชี้ปัญหาเพื่อแก้ไขปรับปรุง การประเมินคุณภาพภายในควรเน้นการประเมินกระบวนการเรียนการสอนคุณลักษณะของผู้เรียน เช่น ความเป็นพลเมือง ความมีจริยธรรม รวมถึงการประเมินหน้าที่ด้านการสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษาส่วนระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอกของ สมศ. ควรถูกปรับ ให้เป็นเพียงหน่วยเสริมในแง่ของการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยสมศ. ควรปรับบทบาทเป็นหน่วยสนับสนุนด้านการจัดการและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการประเมินให้แก่สถานศึกษา

Graduate School ARU

ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

สภาปฏิรูปการศึกษาไทย (2557, หน้า 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา หมายถึง การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านต่าง ๆ จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อินเตอร์เน็ต ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ หนังสือ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้ทันสมัยเพียงพอต่อความต้องการเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน มีตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557, หน้า 19-20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

การปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา แนวทางการปฏิรูปควรมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรับผิดชอบและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่ควบคู่กันไป ผ่านสูตรการจัดสรรงบประมาณของรัฐที่คำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน และให้งบประมาณอย่างเพียงพอต่อการพัฒนานักเรียนให้ข้ามผ่านมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดเป็นเป้าหมายไว้ได้ รัฐควรปรับเปลี่ยนระบบการเงินเพื่อการศึกษาไปสู่ระบบการเงินด้านอุปสงค์ให้มากขึ้นผ่านสูตรการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวที่คำนึงถึงความเป็นธรรม สิทธิในการเลือกสถานศึกษาของผู้ปกครองและนักเรียน และแรงกดดันให้เกิดการแข่งขันเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สภาปฏิรูปการศึกษาไทย (2557, หน้า 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การพัฒนาผลิตสื่อการเรียนการสอนให้หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยจัดหาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลาย มีเชื่อมโยงระบบการยืมสื่อออนไลน์เรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ การศึกษาผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศนำความสามารถของเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ทั้งด้านเนื้อหาและวิธีการเรียนการสอน

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557, หน้า 14-15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

การปฏิรูปหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีกำหนดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นเป้าหมายหลักแล้วออกแบบองค์ประกอบทั้งหมดของหลักสูตรแกนกลางให้ยึดโยงกับเป้าหมายในการพัฒนาทักษะและความรู้เชิงบูรณาการที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นสำคัญ โดยเฉพาะในส่วนของตัวชี้วัดที่ควรปรับให้อิงผลลัพธ์ในด้านการพัฒนาทักษะเป็นหลัก นอกจากนั้น หลักสูตรควรให้

Graduate School AHU

ความสำคัญกับความรู้เชิงบูรณาการ รวมถึงไม่ครอบคลุมเนื้อหามากจนเกินไป แต่เน้นแนวคิดหลักและคำถามสำคัญหลักสูตรควรมีความยืดหยุ่นโดยให้แต่ละสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของตนได้ ทั้งนี้ ควรลดจำนวนชั่วโมงการเรียนในห้องเรียน และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เหมาะกับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงงานและการแก้ปัญหาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรปรับหลักเกณฑ์ในการตรวจรับรองหนังสือเรียน โดยให้อิสระกับสำนักพิมพ์ในการตีความหลักสูตรมากขึ้น การพัฒนาสื่อแท็บเล็ตนั้นควรใช้ความสามารถของเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ทั้งด้านเนื้อหาและวิธีการเรียนการสอนการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาของสภาปฏิรูปการศึกษาไทยเพราะการปฏิรูปการศึกษาต้องดูทั้งระบบหรือองค์รวม และจะต้องปฏิรูปทุกด้านไปพร้อม ๆ กัน เพราะองค์ประกอบทางการศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน การปฏิรูปการศึกษามีด้วยกัน 5 ด้าน แบ่งออกเป็น 20 ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้ขอเสนอยุทธศาสตร์สำคัญและเรื่องที่ต้องทำงาน 4 เรื่อง คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรปัจจุบันหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้เริ่มใช้กับสถานศึกษาทั่วไปทั้งประเทศในปีการศึกษา 2553 หลักสูตรนี้เป็นผลมาจากการวิจัยและได้รับการพัฒนาจากปัญหาและข้อด้อยของหลักสูตรเดิม คือ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ดังนั้นเรื่องที่ต้องทำงานในยุทธศาสตร์นี้ก็คือ “ควรมีหน่วยงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร อย่างต่อเนื่อง” การปรับหลักสูตรแต่ละครั้ง ควรมีการวิจัยก่อน และควรมีการปรับเพื่อให้สอดรับกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อตอบโจทย์ความต้องการที่แตกต่างในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหนังสือเรียนและสื่อประกอบการเรียน หนังสือเรียนจะต้องรับการพัฒนาและผลิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และต้องพัฒนาสื่อมัลติมีเดียประกอบการเรียนซึ่งจะช่วยลดชั่วโมงการเรียนให้น้อยลงได้ ยุทธศาสตร์นี้มีเรื่องที่ต้องทำงาน 2 เรื่องที่ขอเสนอ คือ

1. รัฐพึงละเว้นการแข่งขันกับเอกชนโดยไม่จำเป็น โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามกลไกตลาด เพื่อตัดผลประโยชน์ทันซ้อนในวงการหนังสือเรียนและสื่อประกอบการเรียน

Graduate School AHU

2. ให้ความสำคัญต่อนโยบายหนังสือเรียนเสรี หนังสือเรียนควรได้รับการควบคุมคุณภาพในกระบวนการผลิตดีกว่าการตรวจต้นฉบับหนังสือเรียนในขั้นตอนสุดท้าย และควรให้ความรู้แก่สถานศึกษาในการเลือกใช้หนังสือเรียนแทนการกำหนดให้เลือกใช้หนังสือเรียนได้เฉพาะที่มีอยู่ในบัญชีรายชื่อดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ อุทยานวิทยาศาสตร์แหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สำคัญและเทคโนโลยีรวมทั้งศูนย์กีฬาและนันทนาการ ดังนั้นเรื่องที่ต้องทำงานก็คือ “การจัดสรรงบประมาณเป็นงบลงทุนเพื่อจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เหล่านี้ โดยจัดให้มีอย่างเพียงพอทั้งในระดับจังหวัด อำเภอและตำบล และให้มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาขอเสนอ 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ และเรื่องที่ต้องทำงาน 6 เรื่อง คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องที่ต้องทำงาน คือ “ รัฐจะต้องจัดให้มีกระบวนการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา” นโยบายการผลิตครู ต้องมีความชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเรื่องที่ต้องทำงาน คือ “รัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นกองทุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา” เพื่อพัฒนาครูให้ปรับการเรียนการสอนแบบ (Teach less, learn more) อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st century learning)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องที่ต้องทำงาน คือ

1. กำหนดให้อาชีพครูต้องได้รับผลตอบแทนสูง ซึ่งรัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ การกำหนดผลตอบแทนสูงจะทำงานให้คนเก่งแย่งกันมาเรียนครู ซึ่งดีกว่าการจูงใจด้วยการให้ทุนการศึกษา

2. ให้หลักประกันเรื่องผลตอบแทนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนและของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งผลตอบแทนจะต้องไม่น้อยกว่าของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐที่ได้รับ ตาม พ.ร.บ. เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

3. ปรับปรุงกฎกระทรวงเรื่องกองทุนส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้จริงจังมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การกระจายอำนาจการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา การะทรวงศึกษาธิการต้องกระจายอำนาจการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กับสถานศึกษาโดยตรง การรับครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องให้อำนาจสถานศึกษารับเองตามงบประมาณและ

Graduate School AMU

อัตรากำลังที่ได้รับ โดยมี อ.ก.ค.ศ. เป็นผู้กำกับดูแลเท่านั้น เรื่องที่ต้องทำงานในยุทธศาสตร์นี้ คือ "การแก้ไขกฎหมาย 2 ฉบับ" ได้แก่ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. ด้านการบริหารและจัดการศึกษาขอเสนอ 4 ยุทธศาสตร์ และเรื่องที่ต้องทำงาน 11 เรื่อง คือ

ก. ด้านบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การกระจายอำนาจการบริหารให้กับสถานศึกษาโดยตรง ได้แก่ เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษา วิชาการ งบประมาณ ทรัพย์สิน และการบริหารทั่วไป เพื่อสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) โดยตรงให้กับสถานศึกษา ยุทธศาสตร์นี้จึงต้องอาศัยความจริงใจและจริงจังของผู้บริหารระดับสูงในส่วนกลาง โดยเรื่องที่ต้องทำงานที่ขอเสนอ คือ

1. กระจายอำนาจการบริหารโดยให้สถานศึกษาเป็นฐาน/สถานศึกษานิติบุคคล (school-based management) โดยมีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลเท่านั้น

2. กระจายงบประมาณ โดยการรวมเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาไปให้สถานศึกษาบริหารภายใต้งบประมาณและอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว ซึ่งเป็นเรื่องที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรฐานการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อให้เกิด "มาตรฐานการศึกษา" ดังนั้นยุทธศาสตร์นี้จึงมีเรื่องสำคัญที่ต้องทำงาน คือ

1. "สถานศึกษาจะต้องปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ภายในระยะเวลาที่กำหนด"

2. "มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551กับมาตรฐานและตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สมศ. ควรจะเป็นมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ตรงกันโดยไม่ต้องนำมาเทียบกัน" การประเมินสถานศึกษา ควรใช้หลัก "การประเมินเพื่อพัฒนา" โดยให้ความสำคัญต่อระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการ (Process) และปัจจัยนำเข้า (Input) ที่แตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา

Graduate School AHU

ข. ด้านการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมเอกชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษาการจัดการศึกษาเป็นสิทธิของเอกชนและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) รัฐต้องส่งเสริมสิทธิในการจัดการศึกษาของเอกชนและของ อปท. โดยขอเสนอเรื่องที่ต้องทำงาน 3 เรื่อง คือ

1. กำหนดให้ครูและบุคลากรทางศึกษาของสถานศึกษาเอกชนและของ อปท. ต้องได้รับผลตอบแทนไม่น้อยกว่าของรัฐ (ตามยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล)

2. จัดงบประมาณที่รวมเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กับสถานศึกษาเอกชนและ อปท. และโอนงบประมาณนั้นไปให้สถานศึกษาบริหารเอง (ตามยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล)

3. เพิ่มแรงจูงใจให้สถานศึกษาเอกชนทั้งในด้านเงินอุดหนุน, การลดหย่อนภาษาและสิทธิประโยชน์ (ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาด้านที่ 4)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกรูปแบบ (Non-format education) ประชากรไทยอายุ 15 ปี ขึ้นไปที่อยู่ในตลาดแรงงานมากกว่าร้อยละ 50 หรือมีจำนวนมากกว่า 20 ล้านคนจบการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษา ดังนั้นการจัดการศึกษาประเภทการอาชีวศึกษา (Vocational education) และการศึกษาผู้ใหญ่/การศึกษาต่อเนื่อง (Adult education/ continuing education) จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์นี้มีเรื่องที่ต้อทำงานที่ขอเสนอ คือ

1. กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการประสานงานในเรื่องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการบริหารงานอย่างใกล้ชิด เพื่อใช้อาคารสถานที่และทรัพย์สินต่าง ๆ บุคลากร ข้อมูลจำนวนนักเรียนและนักศึกษาในพื้นที่บริการ ฯลฯ ร่วมกัน

2. ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยชุมชนในการจัดการศึกษานอกรูปแบบแระเภทการอาชีวศึกษา

3. ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาทุกระดับรวมทั้งในระดับอุดมศึกษาให้จัดการศึกษานอกรูปแบบประเภท การศึกษาผู้ใหญ่/การศึกษาต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับการอาชีวะศึกษา

4. ส่งเสริมให้มีการจัดแบบการเรียนรู้ (Learning models) ที่หลากหลาย ได้แก่

4.1 แบบห้องเรียน (Classroom learning)

4.2 แบบบ้านเรียน (Home-based learning)

4.3 แบบทางไกล (Distance learning)

Graduate School APU

4.4 แบบอัธยาศัย/ไม่เป็นทางการ (Informal learning)

4.5 แบบทางเลือก (Alternative learning)

การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกรูปแบบจะเป็นยุทธศาสตร์สำคัญอย่างหนึ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning)

ด้านที่ 4 ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รัฐต้องจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ จึงขอเสนอ 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ และเรื่องที่ต้องทำงาน 12 เรื่อง คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีเรื่องที่ต้องทำงาน 2 เรื่อง คือ

1. ออกกฎหมายภาษีเพื่อการศึกษา เพื่อให้รัฐและท้องถิ่นสามารถระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2. ปรับแก้กฎหมายลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้มีการบริจาคทรัพยากรหรือวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งการลงทันเพื่อการศึกษาให้มากกว่านี้ ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 420) พ.ศ. 2547

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การหารายได้ของสถานศึกษา มีเรื่องที่ต้องทำงาน 2 เรื่อง คือ

1. สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาโยรายได้ไม่ต้องส่งกระทรวงการคลัง

2. สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดหารายได้จากับริหารของสถานศึกษา ได้แก่ การหารายได้จากผลผลิตจากนักศึกษาอาชีวศึกษา และการรับทำงานงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน รัฐต้องจัดสรรงบประมาณแผ่นดินอย่างเพียงพอให้กับการศึกษา โดยมีเรื่องที่ต้องทำงาน 3 เรื่อง คือ

1. จัดสรรงบประมาณรายหัวโดยเท่าเทียมกัน ให้กับสถานศึกษาของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของเอกชน โดยงบประมาณที่จัดให้สถานศึกษาของให้รวมเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นเพิ่มเติมพิเศษให้กับผู้เรียนที่ด้อยโอกาสหรือทุพพลภาพเพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสหรือทุพพลภาพได้รับโอกาสที่จะเข้าถึงสิทธิจากันโยบายเรียนฟรีอย่างมีคุณภาพเช่นเดียวกับนักเรียนทั่วไป

3. จัดสรรงบประมาณพิเศษที่เป็นงบลงทุนเพราะ การศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาคนซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

Graduate School AHU

4. จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาให้กับสถานศึกษาของรัฐ อปท. และเอกชน โดยเฉพาะให้กับสถานศึกษาขนาดเล็ก การจัดสรรงบประมาณ ควรนำความต้องการของสถานศึกษามาเป็นตัวตั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณ มีเรื่องที่ต้องทำงาน 3 เรื่อง คือ

1. กำหนดหน่วยงานตรวจสอบภายใน และให้มีบทบาทการตรวจสอบภายในที่จริงจัง
2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีตรวจสอบโดยออกเป็นกฎกระทรวง
3. ให้มีการตรวจสอบ โดยหน่วยงานตรวจสอบจากภายนอก (สตง.)

ด้านที่ 5 ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาขอเสนอ 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ และเรื่องที่ต้องทำงาน 8 เรื่อง คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดคลื่นความถี่เพื่อการศึกษา คลื่นความถี่ต่าง ๆ อัน ได้แก่ คลื่นวิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และอินเตอร์เน็ต รวมทั้งสื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นจำต้องได้รับการจัดสรรเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา เพื่อสื่อสารมวลชนเหล่านี้เป็นสื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนโดยทั่วไป และจะเป็นการสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนโดยทั่วไป และจะเป็นการสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยเรื่องที่ต้องทำงาน รัฐต้องดำเนินการในเรื่องการจัดคลื่นความถี่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา มาตรา 63 ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและการพัฒนาสื่อเพื่อการศึกษา สื่อเพื่อการศึกษาหรือสื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย แบบเรียน ตำรา วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาหรือสื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ ยุทธศาสตร์นี้มีเรื่องที่ต้องทำงาน 2 เรื่อง คือ

1. จัดสรรเงินสนับสนุน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการผลิตการพัฒนาสื่อเพื่อการศึกษา
2. เปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีและเป็นธรรม รัฐควรเน้นบทบาทผู้กำหนดนโยบายแล้วเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และควรทำงานหน้าที่วิจัยและพัฒนาสื่อต้นแบบและสื่อนวัตกรรม รัฐจึงควรลดบทบาทการเป็นผู้ผลิตแข่งขัยกับเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 กองทุนเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีเรื่องที่ต้องทำงาน 4 เรื่อง คือ

1. จัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนจากรัฐ
2. จัดเก็บค่าสัมปทานและจากผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม เพื่อมาเป็นกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
3. ลดหย่อนค่าบริการเป็นพิเศษ สำหรับการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อการศึกษา

Graduate School APU

4. ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้การจัดสรรเงินกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดตั้งหน่วยงานกลางโดยมีภารกิจ คือ “ทำงานหน้าที่ดูแลการปฏิรูปทางด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเฉพาะ

จากยุทธศาสตร์ และเรื่องที่ต้องทำงานทั้งหมดที่กล่าวมาในการปฏิรูปการศึกษา 5 ด้าน จึงเห็นได้ชัดว่า “การปฏิรูปการศึกษาแต่ละด้านมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน จึงจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปไปพร้อม ๆ กันทุกด้าน”

สันติ บุญภิรมย์ (2553 หน้า 37) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่ดูแลของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหากจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งกระทำ แทนนั้น เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะบุคคลที่มอบหมายไปนั้น เขาไม่มีอำนาจโดยตรงในการให้คุณหรือโทษแก่ผู้สอน โดยหลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีความเจริญกาวหน้าและทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหางานวิชาการในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องคำนึงถึงกระบวนการบริหารงานวิชาการที่ถูกต้องเหมาะกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารเชิงพัฒนาคุณภาพวิชาการในสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรการสอนและสื่อการเรียนรู้ 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการบริหารและจัดการศึกษา 4) ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และ 5) ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

Graduate School AHU

3. การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

3.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ในปัจจุบันการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานหรือขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ เป็นที่ยอมรับ สามารถรักษาความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน และสามารถเป็นต้นแบบให้กับองค์กรอื่น ๆ จนสามารถเรียกได้ว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศ ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิดเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศไว้ ดังนี้

เว็บสเตอร์ (Webster, 1981, p. 636) ได้ให้ความหมายของคำว่าความเป็นเลิศไว้ 3 แนวทาง คือ แนวทางแรก หมายถึงความเป็นเลิศในด้านคุณภาพ เช่น มีคุณภาพดีมีระดับของความเด่นชัด แนวทางที่สอง หมายถึงคุณภาพที่เป็นเลิศหรือมีคุณค่า แนวทางที่สาม หมายถึงความเด่นชัดหรือคุณภาพที่มีคุณค่าการแสดงถึงระดับคุณภาพ ที่สูงหรือสูงที่สุด

คอนราด และแบล็คเบิร์น (Conrad & Blackburn, 1985, pp. 279–295) เสนอว่า ความเป็นเลิศและ คุณภาพใช้แทนกันได้ทั้งสองคำต่างคำนึงถึงมิติของรูปแบบโดยไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลสำเร็จอันน่าชื่นชม แต่คำนึงถึงคุณลักษณะซึ่งทำให้เกิดผลสำเร็จด้วยทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศต่างมีความหมายถึงคุณลักษณะ ที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำ ไปกว่ามาตรฐานนั้น ทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศต่าง หมายถึงคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำ กว่า มาตรฐานนั้น ในวงการอุดมศึกษา จะใช้ความเป็นเลิศในกรณีเสมอภาคนิยม (Equalization term) ส่วนคุณภาพจะใช้อภิชนนิยม (Elitism) และ ความเป็นเลิศจะใช้กับการกระทำของปัจเจกบุคคลในขณะที่คุณภาพมักใช้กับองค์การหรือโครงการต่าง ๆ ดังนั้น ความเป็นเลิศหมายถึงสถานะลักษณะหรือสภาพที่ดีมากยอดเยี่ยมพิเศษมีคุณภาพสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรแก่การยกย่องสรรเสริญ

วอล์คเวน์ (Volkwein, 1994 ; อ้างถึงใน ประเสริฐ จริยานุกูล, 2539, หน้า 39-46) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการในระกับอุดมศึกษาไว้ 4 แนวคิด ได้แก่

1. แนวคิดระบบผู้เชี่ยวชาญ (Reputational view) หรือความเป็นเลิศในด้านการมีชื่อเสียง (Excellence as reputation) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากรูปแบบการประเมินผลระบบผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship model) ซึ่งมีสมมุติฐานเบื้องต้นว่าความเป็นเลิศไม่อาจวัดได้โดยตรงได้ แต่ยอมรับว่าผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาจะเป็นคนตัดสินความเป็นเลิศได้ดีที่สุด วิธีการก็คือ การหาความสอดคล้องร่วมกันของการประเมินของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากเกณฑ์ที่กำหนดให้ประเมินและเรียงลำดับความเป็นเลิศของโปรแกรมต่าง ๆ โดยยอมรับว่าผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ มาแล้วเป็นอย่างดีทั้งนี้ สามารถทำได้โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เป็นคณาจารย์ในภาค/สาขาวิชาต่าง ๆ ผลรวม ของความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญจะบอกได้ว่าความเป็นเลิศของโปรแกรมนั้นอยู่ในระดับใด เดิมแนวคิดนี้ใช้จัดเรียงลำดับคุณภาพของโปรแกรมระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะในภาควิชา ที่เปิดสอนระดับปริญญาเอก ต่อมาก็นำมาใช้กับโปรแกรมระดับปริญญาตรีด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากร (Resources view) หรือความเป็นเลิศด้านทรัพยากร (Excellence as resources) (ประเสริฐ จริยานุกูล, 2539, pp. 39-46) กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่าทรัพยากรพื้นฐานในระดับ อุดมศึกษาที่นิยมวัดกันนั้นมีอยู่ 4 ประการ คือ บุคลากร(Staff) วัสดุอุปกรณ์ (Physical facility) นักศึกษา (Student) และการเงิน (Money) โปรแกรมที่มีความเป็นเลิศ ก็คือ

Graduate School APU

โปรแกรมที่ได้รับการยอมรับเรื่องทรัพยากรดังกล่าวว่ามีคุณภาพสูง ตามทัศนะนี้ ได้แก่ นักศึกษาเก่ง อาจารย์ชั้นหัวกะทิ งบประมาณมากพอ มีการสนับสนุนการวิจัยอย่างแข็งขัน มีห้องสมุด ที่สมบูรณ์ และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกตามต้องการอย่างเพียงพอ การวัดคุณภาพตามแนวคิดทรัพยากร คือ การวัดคะแนนสอบของนักศึกษา สัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสูง เงินกองทุน และปริมาณหนังสือในห้องสมุด เป็นต้น แนวคิดนี้ได้รับการวิจารณ์ที่สำคัญ คือ ไม่มีหลักฐาน มาสนับสนุนได้ว่าทรัพยากรมากพอจะเพิ่มการเรียนรู้ของนักศึกษาได้จริง (ประเสริฐ จริยานุกูล, 2539, หน้า 39-46) และเป็นการกำหนดเพดานที่หลอกลวงกับคุณภาพการศึกษาของ อุดมศึกษา เพราะทรัพยากรดังกล่าวที่ต้องการ เช่น นักศึกษาเก่ง อาจารย์ชั้นหัวกะทิมีอยู่จำกัด

3. แนวคิดเกี่ยวกับผลิตผล (Outcomes view) หรือความเป็นเลิศในด้านผลิตผล (Excellence as outcomes) การวัดคุณภาพในทัศนะนี้ คือ การวัดผลอันเกิดจากการลงทุนใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เป็นการวัดคุณภาพของผลิตผล ได้แก่ ผลิตภาพของอาจารย์ (Faculty productivity) ความสำเร็จของนักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาได้ ความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต เป็นต้น วิธีการวัด เช่น วัดผลงานของอาจารย์ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การวัดผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา วัดจำนวนผู้ศึกษาต่อในโปรแกรมบัณฑิตศึกษา การสำรวจ การมีงานทำและความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีข้อโต้แย้งสำหรับแนวคิดนี้ว่า คุณภาพของผลิตผลส่วนมากจะขึ้นอยู่กับคุณภาพของนักศึกษาที่เข้ามาศึกษามากกว่าจะเป็น คุณภาพของการดำเนินการของสถาบันหรือคุณภาพของโปรแกรมการศึกษา (ประเสริฐ จริยานุกูล, 2539, หน้า 39-46)

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณค่าเพิ่ม (Value-added view) เป็นแนวคิดที่วัดผลกระทบอันเกิดจากโปรแกรม มีเหตุผลสำคัญสำหรับแนวคิดนี้ คือ ความสามารถของสถาบันที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาจะแสดงถึงความเป็นเลิศอย่างแท้จริง หมายถึง การปฏิบัติให้มี แตกต่างในทางบวกเรื่องการพัฒนาด้านสติปัญญา และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษา การวัดตามแนวนี้ เช่น การทดสอบความสามารถของนักศึกษาก่อนและหลังการเข้าศึกษาใน โปรแกรม เป็นการวัดความเจริญงอกงามทางสติปัญญาที่เรียกว่าคุณค่าเพิ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ (อาทิตยา ดวงมณี, 2540, หน้า 50)

คอลลินส์ (Collins, 2001, p.5) ให้ความหมายของคำว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศในความหมาย ของการเป็นเลิศทีมากกว่าระดับดี (Good) ไปสู่ความดีเลิศ (Excellence) คือ องค์การที่มีผลการตอบแทนสูง จากการลงทุนหรือเป็นองค์การที่ประสบผลสำเร็จทางด้านการเงินติดต่อกันเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน อย่างน้อย 15 ปี

Graduate School AHU

ค็อบ (Cobb, 2003, p. 241) ให้ความหมายของคำว่า ธุรกิจที่มีความเป็นเลิศ คือ องค์การที่ประกอบธุรกิจได้ประสบผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยมในด้านการวางแผนกลยุทธ์ที่บูรณาการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จนสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพหรือบริการที่มีคุณภาพเหนือความคาดหวังของลูกค้า

เกา เกาและจิง (Kao, Kao & Jing, 2006, p. 357) ให้ความหมายของคำว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศ คือ องค์การที่มี 3 คุณลักษณะที่ยิ่งใหญ่ ได้แก่ 1) องค์การที่ประสบผลสำเร็จทางด้านการเงิน 2) องค์การที่ให้ความช่วยเหลือสังคม และ 3) เป็นองค์การที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตที่มีคุณค่าต่อการลงทุนระยะยาว

บายเท็นดิจค์ (Buytendijk, 2006, p. 24 -30) กล่าวว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศ หรือองค์การสมรรถนะสูง คือ “องค์การที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงตลาดก่อนองค์การอื่น สามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงและสามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ได้จากภายในและภายนอกองค์การได้ดี”

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545, หน้า 61-64) และพริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (2556, หน้า 17 -18) กล่าวว่า ความเป็นเลิศหรือในความหมายหนึ่ง คือ คุณภาพที่องค์การต่าง ๆ มุ่งหมายให้ผลผลิตขององค์การเป็นที่พึงพอใจของผู้บริโภคหรือผู้รับบริการ แนวคิดทางด้านการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ สตีล (Steel) เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่อง การจัดการด้านคุณภาพนานมากกว่า 40 ปี เป็นผู้ตรวจสอบ เป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้ตรวจการประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของไทย (Thailand Quality Award : TQA)

สตีลได้เริ่มเขียนเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการคุณภาพเพื่อความเป็นเลิศเริ่มต้นจาก ค.ศ. 1950 -1960 ช่วงนี้ ผู้ผลิตสินค้าส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญ กับคุณภาพสินค้า แต่ก็มีนักบริหารการจัดการคุณภาพ คือ เดมมิ่ง และจูรัน (Deming & Juran) เป็นผู้จุดประกายให้องค์การหลาย ๆ แห่งนำแนวคิดเรื่องของคุณภาพมาใช้ในการผลิตสินค้า ส่วนไฟเจนบัม (Feigenbaum) ได้นำแนวคิดเรื่องการควบคุมคุณภาพ โดยรวม (Total Quality Control : TQC) มาใช้และต่อมาเป็นที่แพร่หลายทั่วโลก ช่วง ค.ศ. 1960-1970

แนวคิดการจัดการคุณภาพโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น เทคนิคกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดวงจร คุณภาพ (Quality Circles : QC) โดย อิชชิกาว่า ได้เริ่มใช้แผนภูมิก้างปลา (Fishbone diagram) ใน ประเทศญี่ปุ่นเป็นครั้งแรกและเริ่มสนใจในข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่กระบวนการผลิตอย่างมีคุณภาพ ช่วง ค.ศ. 1970-1980 ประเทศญี่ปุ่นโดยเดมมิ่งได้ใช้หลักสถิติเป็นเครื่องมือมาช่วยในเรื่องของการจัดการด้านคุณภาพหรือที่เรียกว่า เทคนิคการควบคุมคุณภาพเชิง

Graduate School ARU

สถิติและประเทศญี่ปุ่นได้มีการจัดตั้งรางวัลเดมมิ่งไพรส์ เป็นรางวัลด้านคุณภาพเพื่อมอบให้แก่บริษัท ที่มีการจัดการที่ดีเด่นในด้านคุณภาพ ส่วนในประเทศอเมริกาครอสบี้ (Crosby) ได้เน้นให้บริษัทผู้ผลิตสินค้าใส่ใจและมองเห็นถึงความต้องการ ของลูกค้าในเรื่องคุณภาพของสินค้าว่า เป็นหัวใจสำคัญ ที่บริษัทจะต้องคำนึงถึงโดยใส่ใจต่อการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement : CI) ช่วงค.ศ. 1980-1990 เน้นการทำงานเป็นทีม โดยการให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและการใช้สถิติในการจัดการคุณภาพ

นอกจากนี้การเกิดขึ้นของแนวคิดซิก ซิกม่า ของบิล สมิท (Six Sigma ของ Bill Smith) และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement : CQI, Kaizen) ตลอดจนการจัดตั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อ มอบให้กับ บริษัท ที่มีการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งต่อมาได้แพร่หลายและกลายเป็นต้นแบบให้ เกิดรางวัลคุณภาพแห่งชาติในอีกหลายสิบประเทศต่อ ๆ มาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดการจัดการด้านคุณภาพ ช่วงนี้ได้เปลี่ยนจากแนวคิดทีมองเฉพาะด้านโดยเฉพาะกระบวนการผลิต (Operational process) เป็นการจัดการ เพื่อคุณภาพในทุกส่วนของกระบวนการ (Total process) ช่วง ค.ศ. 1990 - 2000 เป็นยุคที่มีการรับรอง คุณภาพของระบบ ISO การรับรองคุณภาพนี้ไม่ได้มุ่งเข้าไปที่การจัดการคุณภาพเพื่อความเป็นเลิศ หากแต่ เป็นระบบรับรองคุณภาพที่บ่งบอกว่าองค์การนั้น ๆ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ โดยทั่วไปและมีการให้รางวัลคุณภาพของประเทศทางยุโรป (European Quality Award : EQA) ซึ่งคล้ายกับรางวัล MBNQA

ดังนั้น การจัดการคุณภาพจึงควรมุ่งเน้น หรือมุ่งมั่นไปสู่ระดับความเป็นเลิศของโลก (World class excellence)อันจะ เป็นจุดหมายสูงสุดของทุก ๆ องค์การมากกว่าการรับรองคุณภาพเท่านั้น ช่วงค.ศ. 2000-2010 เป็นยุคที่การจัดการ ด้านคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเป็นผู้นำการวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลางการจัดการความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดกระบวนการและผลลัพธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างพื้นฐานกับคุณลักษณะการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546, หน้า 60) กล่าวว่า องค์การ ที่เป็นเลิศ หมายถึงองค์การที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Performance excellence) ซึ่งหมายถึง แนวทางการจัดการอย่างบูรณาการ ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจการปรับปรุงประสิทธิผลและความสามารถขององค์การและการเรียนรู้ของ องค์การและของแต่ละบุคคล นอกจากนี้องค์การที่เป็นเลิศยังหมายถึงองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพที่มีเกณฑ์เป็นที่ยอมรับเป็นสากล อาทิ รางวัลคุณภาพแห่งชาติชื่อ MBNQA (Malcolm Baldrige National Quality Award) ในประเทศสหรัฐอเมริการางวัลคุณภาพแห่งชาติชื่อ SQA (Singapore Quality Award) ในสิงคโปร์และ รางวัลคุณภาพแห่งชาติชื่อ TQA (Thailand Quality Award) ในประเทศไทย

Graduate School APU

สุกัญญา โฆวิไลกูล (2547, หน้า 59) สำหรับแนวคิดด้านคุณภาพในปัจจุบัน คือ การผลิตสินค้าให้ได้ตามความต้องการของลูกค้าซึ่งต้องเกิดจากการบริหาร การจัดการที่ดีมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน แนวคิดการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการบริหารคุณภาพเป็นการบริหารที่เน้นความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเป็นหลักโดยเน้นที่กระบวนการ

พสุ เดชะรินทร์ (2549, หน้า 3) ให้ความหมายความเป็นเลิศ (Excellence) ว่า หมายถึงองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน สร้างผลตอบแทน ทางธุรกิจและสร้างผลตอบแทนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืนและมีความสามารถอย่างเด่นชัด ในการสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศเพื่อสร้างและธำรงไว้ในความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2553, หน้า 16) ในปลายทศวรรษ 1970 มีการพัฒนาทฤษฎีใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายมากขึ้น ศาสตร์ทางการบริหารได้รับอิทธิพลจากหลายสาขาผสมผสานกันในลักษณะสหวิทยาการ (Multi -discipline) และยังมีการนำเอาทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรได้มากขึ้นในช่วงต้นทศวรรษที่ 20 ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดการในลักษณะที่เป็นสูตรสำเร็จที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั่วไปปัจจุบัน การบริหารองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่า มีประสิทธิภาพ และเป็นที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การบริหารคุณภาพแบบทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) เป็นระบบการปรับปรุง การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มตั้งแต่ครั้งแรก

ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช (2550, หน้า 66-37) กล่าวว่า สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติอเมริกา (National Institute of Standards and Technology : NIST) เป็นสถาบันที่ดำเนินการในโครงการคุณภาพแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศเพื่อช่วยให้องค์กรใช้เป็นแนวทางที่สอดคล้องกันในการบริหาร โดยทำงานการศึกษาถึงแนวคิดการบริหารขององค์กรที่มีการดำเนินที่ดีหลายแห่ง ผลปรากฏว่า แนวคิดหรือค่านิยมหลักที่นำมาปรับใช้กับองค์กรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการประกอบด้วย

1. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้นำระดับสูงขององค์กรควรกำหนดทิศทางและสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นผู้เรียน บรรยากาศของการเรียนรู้ ค่านิยมขององค์กรที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งตั้งความหวังให้สูง โดยทิศทางขององค์กร ค่านิยม และความคาดหวังเหล่านั้นควรมีความสมดุลกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ผู้นำควรมั่นใจว่าการกำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน และวิธีการในการสร้างความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นแก่องค์กรจะกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งสร้างความรู้และความสามารถ ส่วนค่านิยมและกลยุทธ์นั้นจะช่วยในการชี้นำกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจขององค์กร ผู้นำระดับสูงควรกระตุ้น จูงใจและสนับสนุนให้

Graduate School APU

พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำระดับสูงควรแสดงความรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมและผลการดำเนินงานต่อระบบธรรมาภิบาลขององค์กร ดังนั้นจึงควรแสดงความรับผิดชอบอย่างจริงจังต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มทั้งในด้านจริยธรรม วิสัยทัศน์ กิจกรรมตลอดจนผลการดำเนินงานขององค์กร

2. ศูนย์กลางของการเรียนรู้ทางการศึกษา ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกคนให้เต็มศักยภาพ องค์การทางการศึกษาจำเป็นต้องให้โอกาสกับผู้เรียนในการค้นคว้าเส้นทางสู่ความสำเร็จ สนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและตลาดแรงงาน คุณลักษณะสำคัญของศูนย์กลางการเรียนรู้มีดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาความคาดหวังที่สูงและมาตรฐานผู้เรียนทุกคน

2.2 ผู้สอนต้องเข้าใจว่าผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้และอัตราการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2.3 อัตราการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้อาจแตกต่างกันในเวลาที่ต่างกัน อาจขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระของวิชา ดังนั้นองค์การการศึกษาต้องมีการพัฒนาวิธีการยกระดับการเรียนรู้และสารสนเทศการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน

2.4 ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ซึ่งต้องใช้เทคนิค ประสบการณ์มากมายหลายอย่างเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

2.5 ใช้การประเมินก่อนเรียนและระหว่างเรียนเพื่อวัดในขั้นตอนแรก และนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน

2.6 ใช้การประเมินสรุปเพื่อเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานภายนอกองค์กรและค่าเฉลี่ยของสิ่งที่ผู้เรียนรู้ และสิ่งที่ผู้เรียนควรจะทำงานได้

2.7 ครอบครัวและนักเรียนจะได้รับการช่วยเหลือในการประเมินตนเองเพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางพัฒนาและตั้งเป็นเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.8 ให้ความสำคัญกับการส่งต่อข้อมูลจากสถานศึกษาเดิมไปยังสถานศึกษาใหม่ที่ผู้เรียนไปเข้าเรียน และจากสถานศึกษาไปยังสถานที่ทำงานงาน

3. การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล องค์กรที่สามารถบรรลุผลที่เป็นเลิศได้ต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีในการเรียนรู้ขององค์กรและพนักงาน ต้องปลูกฝังการเรียนรู้ลงไปในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยนำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้ต้อง

3.1 เป็นเรื่องปกติประจำวัน

3.2 มีการปฏิบัติในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร

3.3 ส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง

Graduate School ABU

3.4 มุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร

3.5 เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และสามารถทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ ทีมาของการเรียนรู้ในองค์กรนั้นมาจากความคิดของผู้สอน และบุคลากรสนับสนุน การวิจัยและพัฒนา ข้อมูลจากผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในวิธีการที่เป็นเลิศ และการเปรียบเทียบกับองค์กรที่เป็นเลิศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งจะทำงานให้เกิดผลดังนี้

3.5.1 ผู้สอนมีความพึงพอใจและมีทักษะหลากหลายมากขึ้น

3.5.2 เกิดการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานในองค์กร

3.5.3 การสร้างทรัพย์สินทางความรู้ในองค์กร

3.5.4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ควรมีการปรับตัวมีความยืดหยุ่น และรับรู้ความต้องการของผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและตลาด รวมทั้งความพึงพอใจของผู้สอนและเจ้าหน้าที่

4. การให้ความสำคัญกับผู้สอน เจ้าหน้าที่และหุ้นส่วน เป็นการมุ่งมั่นที่จะทำงานให้พวกเขาได้รับความช่วยเหลือ พึงพอใจ มีความสุข และได้รับการพัฒนา สิ่งสำคัญที่ต้องทำงานให้ได้คือ

4.1 ผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ประสบความสำเร็จ

4.2 ยกย่องชมเชยผู้สอนและเจ้าหน้าที่นอกเหนือจากการให้ผลตอบแทนตามปกติ

4.3 มีการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพภายในองค์กร

4.4 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้สามารถบริการลูกค้าและมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ดีขึ้น

4.5 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานงานที่ส่งเสริมให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่กล้าคิดกล้าทำงาน สร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยรวมได้ดีขึ้น

5. ความคล่องตัว การประสบความสำเร็จในธุรกิจที่มีการแข่งขันได้นั้น ต้องอาศัยความคล่องตัว ซึ่งหมายความว่า จะต้องสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่น สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง องค์กรต้องเรียนรู้ถึงจุดเน้นที่เกี่ยวกับการวัดผลการตอบสนองด้านเวลาที่ผลักดันให้โครงสร้างองค์กรมีความเรียบง่าย รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานงานขององค์กร เวลาจึงเป็นตัววัดที่สำคัญตัวหนึ่งของกระบวนการให้ความสำคัญ และอาจส่งผลต่อด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การปรับปรุงองค์กร คุณภาพ ต้นทุนและผลิตภาพ

Graduate School ARU

6. การมุ่งเน้นอนาคต ต้องมีความเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตลาดการศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ต้องมุ่งเน้นที่จะสร้างพันธะระยะยาวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น ชุมชน นายจ้าง ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ การวางแผนขององค์กร จึงควรคาดการณ์ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความคาดหวังทางการศึกษา แนวคิดทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร ความต้องการของผู้เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง โอกาสของหุ้นส่วน วิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี ส่วนแบ่งทางตลาด ความเปลี่ยนแปลงทางกฎระเบียบ ความคาดหวังของชุมชน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของคู่แข่ง ดังนั้นวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์และการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรจึงควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย

7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อการปรับปรุงโปรแกรมการบริการ กระบวนการภายในองค์กร รวมทั้งการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่เพิ่มคุณค่าให้กับผู้เรียนและเป็นการปรับปรุงการจัดการศึกษาทั้งหมด รวมทั้งกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย ดังนั้น ผู้นำจึงควรจัดนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรและผสมผสานนวัตกรรมเข้าไว้ในการทำงานงานประจำวันด้วย

8. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง การดำเนินการขององค์กร ต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศหลายประเภทประกอบกัน การจัดการองค์กร การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานมีความสำคัญมาก ซึ่งการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานนี้ต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศทุก ๆ ด้านมาประกอบหาแนวโน้ม การคาดการณ์เพื่อใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน การวางแผน การปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดเพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์ขององค์กร จึงควรให้ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการหลัก และผลลัพธ์การจัดการ

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำองค์กรควรเน้นความรับผิดชอบที่มีต่อสาธารณะ จริยธรรมและการบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีด้วย ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม สาธารณสุข ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม องค์กรควรเน้นเรื่องจริยธรรมและปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักปฏิบัติทางด้านจริยธรรม ควรเป็นข้อกำหนดที่ต้องมีการติดตามโดยระบบธรรมาภิบาลขององค์กร

10. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นายจ้าง ครูผู้สอน การสร้างคุณค่าให้กับกลุ่มเหล่านี้ เป็นการสร้างความภักดีให้กับองค์กรและการเติบโตของการศึกษาด้วย กลยุทธ์ขององค์กรจึงควรระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ สนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่เกิดผลกระทบทางลบใด ๆ แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Graduate School APU

11. มุมมองในเชิงระบบ การจัดการ การดำเนินการโดยรวมจะประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยการสังเคราะห์ การมุ่งไปในทางเดียวกัน และการบูรณาการ คือ การมองภาพรวมขององค์กรโดยใช้ความต้องการหลักของธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนงานเป็นพื้นฐาน การมุ่งไปในทางเดียวกัน หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างข้อกำหนดต่าง ๆ ในหมวดตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์เพื่อให้แผนงาน กระบวนการ ตัววัด และกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งหมดจะเห็นได้ว่าแนวคิดหลักของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศตามแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นแนวคิดหรือค่านิยมหลักที่นำมาปรับใช้กับองค์กรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 11 องค์ประกอบ แต่บางองค์ประกอบก็ไม่สามารถที่จะนำมาใช้ได้ทันที่เนื่องจากมุ่งเน้นทางด้านธุรกิจโดยเฉพาะ ดังนั้นหากสถานศึกษาต้องการจะยึดแนวคิดหลักนี้ ต้องมีการปรับองค์ประกอบเสียก่อนการจะยึดเอารูปแบบการบริหารระบบใดระบบหนึ่งเพียงระบบเดียว จึงไม่ค่อยจะเหมาะสมนักสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนารูปแบบของระบบการจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จึงควรศึกษาเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของตนเอง

ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช (2550, หน้า 58) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพระดับ สูงสุด คือ การจัดการแบบมุ่งคุณภาพแบบทั่วทั้งองค์กร

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 111) และสมศักดิ์ ดลประสิทธิ (2553, หน้า 18) กล่าวถึงหลักการสำคัญของ TQM ว่าประกอบด้วย หลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การมุ่งความสำคัญของลูกค้า (Customer focus) คือ มุ่งทำให้ลูกค้าหรือผู้ที่ต้องนำผลที่ได้จากการทำงานของเราไปใช้เกิดความพึง พอใจในผลงานที่ได้รับ

2. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process improvement) คือ การแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนดำเนินการแก้ปัญหา ตรวจสอบผลการแก้ปัญหา และนำวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลไปกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ

3. การให้ทุกคนมีส่วนร่วม (Total involvement) คือ ทุกคนต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และรับผิดชอบในผลการ ปฏิบัติงานโดยรวมของทั้งหน่วยงานและองค์กรร่วมกัน

ประเสริฐ จริยานุกูล (2539, หน้า 41) ได้อธิบายแนวคิดที่เป็นรายละเอียดเพื่อประเมินความเป็นเลิศ ดังนี้

1. แนวคิดระบบผู้เชี่ยวชาญ (Reputational view) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากรูปแบบการประเมินผลระบบผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship model) ซึ่งมีสมมติฐานเบื้องต้นว่าคุณภาพ ไม่อาจวัดโดยตรงได้ แต่ยอมรับว่าผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาจะเป็นคนตัดสินคุณภาพได้ดีที่สุด วิธีการก็

Graduate School AIU

คือ การหาความสอดคล้องร่วมของการประเมินของคณะผู้เชี่ยวชาญ จากเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เชี่ยวชาญประเมินและเรียงลำดับการมีคุณภาพของโปรแกรมต่าง ๆ โดยยอมรับว่าผู้เชี่ยวชาญรับรู้ ข้อมูลต่าง ๆ มาแล้วเป็นอย่างดี ทั้งนี้โดยการเลือกผู้เชี่ยวชาญจากคณาจารย์ในภาควิชาต่าง ๆ ผลรวมของความสอดคล้องร่วมของผู้เชี่ยวชาญ จะบอกได้ว่าโปรแกรมใดมีคุณภาพอยู่ในระดับใด (มีคนเห็นชอบร่วมมากน้อยเพียงใด) เดิมแนวคิดนี้ใช้จัดเรียงลำดับคุณภาพของโปรแกรมระดับ บัณฑิตศึกษา แต่ต่อมาก็นำมาใช้กับโปรแกรมระดับปริญญาตรีด้วย การศึกษาคุณภาพของ โปรแกรมระดับปริญญาตรีล่าสุดตามแนวคิดนี้ คือ งานอเล็กซานเดอร์ แอสติน และเลวิส โซลมอน ในการศึกษาคุณภาพของโปรแกรมวิชาชีววิทยา ธุรกิจ เคมี เศรษฐศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ประวัติศาสตร์และสังคมวิทยา โดยกำหนดเกณฑ์ที่เป็นคุณลักษณะบ่งชี้คุณภาพขึ้นมา 6 เกณฑ์

2. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากร (Resources view) เป็นแนวคิดที่ยอมรับคุณภาพที่คุณลักษณะของบุคลากร การเงิน และทรัพยากรทางกายภาพต่าง ๆ ซึ่งนำมาใช้ในโปรแกรม โปรแกรมที่มีคุณภาพสูงตามทัศนะนี้ก็คือ นักศึกษาเก่ง อาจารย์ชั้นหัวกะทิ งบประมาณมากพอ มีการสนับสนุนการวิจัยอย่างแข็งขัน มีห้องสมุดที่สมบูรณ์ และมีอุปกรณ์เครื่องมืออำนวย ความสะดวกตามความต้องการเฉพาะอย่างเพียงพอ การวัดคุณภาพตามแนวคิดทรัพยากร คือ การวัดคะแนนสอบของนักศึกษา สัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสูง เงินกองทุน และปริมาณ หนังสือในห้องสมุด เป็นต้น แนวคิดนี้ได้รับการวิจารณ์ที่สำคัญ คือ ไม่มีหลักฐานมาสนับสนุน ได้ว่าทรัพยากรมากพอจะเพิ่มการเรียนรู้ของนักศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับผลิตผล (Outcome view) การวัดคุณภาพในทัศนะนี้ คือ การวัดผลอันเกิดจากการลงทุนใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เป็นวัดคุณภาพของผลิตผล ได้แก่ ผลิตภาพของอาจารย์ (Faculty productivity) ความสำเร็จของนักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาได้ ความพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาท้องถิ่น เป็นต้น วิธีการวัดผลงานของอาจารย์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ การวัดผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา วัดจำนวนผู้เรียนต่อในโปรแกรมบัณฑิตศึกษาและสาขาวิชาชีพชั้นสูง การสำรวจการมีงานทำและ ความคิดเห็นของผู้จ้างงาน การวัดร้อยละของผู้ได้งานทำหลังจากจบการศึกษาไปได้ไม่นานและ การวัดรายได้ตลอดชีวิตของบัณฑิตที่มีงานทำ ข้อโต้แย้งการวัดคุณภาพตามแนวนี้ เช่น คุณภาพ ผลิตผลส่วนมากจะขึ้นอยู่กับคุณภาพของนักศึกษาทีมาเข้าเรียนมากกว่าจะเป็นคุณภาพของ การดำเนินการของสถาบันหรือเป็นคุณภาพของโปรแกรม

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณค่าเพิ่ม (Value –added view) เป็นทัศนะที่วัดผลกระทบอันเกิดจากโปรแกรม มีเหตุผลสำคัญที่สนับสนุนแนวคิดนี้ คือ ความสามารถของสถาบันที่ปรากฏผลต่อนักศึกษาและแสดงถึงคุณภาพอย่างแท้จริง หมายถึง การปฏิบัติการให้มีความแตกต่างด้านบวกต่อ

Graduate School AHU

การพัฒนาด้านสติปัญญาและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษา การวัดตามแนวนี้ คือ การทดสอบความสามารถของนักศึกษาก่อนและหลังเข้าเรียนโปรแกรมความแตกต่างของผลการวัด ทั้งสองนี้ คือ การวัดความงอกงามทางปัญญา ซึ่งเรียกว่าเป็นคุณค่าเพิ่ม และออสติน (Austin, 1990, pp. 34-41) เสนอให้มีการวัดความแตกต่างดังกล่าว เป็นการศึกษาวัดผลระยะยาว (Longitudinal assessment)

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 110) กล่าวว่า แนวคิดการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศนั้น เป็นแนวคิดที่วิวัฒนาการมาจากการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมที่ว่าการผลิตต้องมีคุณภาพ ซึ่งต้องมีการตรวจสอบผลผลิตต่อมามีแนวความคิดในการควบคุมคุณภาพซึ่งเน้นที่กระบวนการผลิต โดยการตรวจหาข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อหาทางแก้ไขแนวคิดต่อมาเปลี่ยนเป็นการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้า เพื่อให้ได้มาตรฐานเป็นที่พอใจ จึงเกิดระบบประกันคุณภาพขึ้นเพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิตระบบประกันคุณภาพนี้เน้นการป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดแทนการค้นหาข้อผิดพลาด

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (2556, หน้า 16) ได้สรุปความหมายเรื่องความเป็นเลิศว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและ ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและรับรองคุณภาพมาตรฐาน (EFQM : The european foundation for quality management) ให้ความหมายความเป็นเลิศ (Excellence) ว่าหมายถึงวิธีการที่โดดเด่นในการบริหารองค์การให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของผลลัพธ์ (Outstanding practice in managing organization and achieve results)

สรุปได้ว่าด้าน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นสถานศึกษาบ้านโป่งแดงได้ให้ความสำคัญกับความมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยยึดหลักการทำงานโดยความร่วมมือกันทุกฝ่ายและคำนึงถึงการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผน ดำเนินการแก้ปัญหาตรวจสอบผลการแก้ปัญหาเพื่อให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด

3.2 ความหมายของความเป็นเลิศทางวิชาการ

คอนราด และแบล็คเบิร์น (Conrad & Blackbum, 1985, pp. 279 -295) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพโดยการอธิบายเชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดอื่น ๆ ที่ใช้ในการประเมินโครงการต่าง ๆ ได้แก่

1. ภาระรับผิดชอบ (Accountabity) หมายถึง การดำเนินงานในโครงการโดยสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่ระบุไว้ แต่ถ้าเป็น คุณภาพ จะหมายถึง

Graduate School ARU

การบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความหมายของคุณภาพจึงรวมถึงความหมายของการรับผิดชอบด้วย

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) เน้นทางด้านเศรษฐศาสตร์ กล่าว คือ เป็นทางเลือกที่ได้ ปฏิบัติจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่มีการลงทุนต่ำและใช้เวลาน้อย ทั้งนี้แม้ว่า ความประหยัดหรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุดจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดคุณภาพได้ แต่เมื่อเรียงลำดับความสำคัญแล้ว คุณภาพจะมีความหมายครอบคลุมมากกว่าประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิผล (Effective) หมายถึง การบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเน้นที่ผลิตผล (Outcome) ว่าเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ดีเพียงใด แต่คุณภาพไม่เพียงแต่พิจารณาที่ผลอย่างเดียวเท่านั้นยังพิจารณาในส่วนของกระบวนการอีกด้วย เช่น ในโครงการผลิตบัณฑิตจะพิจารณาสิ่งแวดล้อมการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ความพยายามในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา เป็นต้น ดังนั้นคุณภาพจะมีความหมายกว้างกว่าประสิทธิผลและครอบคลุมประสิทธิผลด้วย

4. ความเป็นเลิศ (Excellence) การ์ดเนอร์ (Gardner, 1996 ; อ้างถึงใน อาทิตยา ดวงมณี, 2540, หน้า 45) ถือว่าความเป็นเลิศและคุณภาพนั้นมีความหมายคล้ายกันสามารถใช้แทนกันได้ เนื่องจาก ทั้งสองคำไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลสำเร็จที่น่าพอใจเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงมิติของรูปแบบ (Style) และ คุณลักษณะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จด้วย ความเป็นเลิศและคุณภาพใช้แทนกันได้ ทั้งสองคำต่างคำนึงถึงมิติของรูปแบบ (Style) โดยไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลสำเร็จอันน่าชื่นชม แต่คำนึงถึงคุณลักษณะซึ่งทำให้เกิดผลสำเร็จด้วย ทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศต่างมีความหมาย ถึงคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำไปกว่ามาตรฐานนั้น ทั้งคุณภาพ และความเป็นเลิศต่างหมายถึง คุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานนั้น ในวงการอุดมศึกษาจะใช้ความเป็นเลิศในกรณีเสมอภาคนิยม (Equalization term) ส่วนคุณภาพจะใช้อภิชนนิยม (Elitism) และความเป็นเลิศจะใช้กับ การกระทำของปัจเจกบุคคลในขณะที่คุณภาพมักใช้กับองค์กรหรือโครงการต่าง ๆ

ทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศต่างหมายถึง คุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจที่จะให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำไปกว่ามาตรฐานนั้น ในวงการอุดมศึกษาจะใช้ความเป็นเลิศในกรณีเสมอภาคนิยม (Egalitarian term) ส่วนคุณภาพจะใช้กับอภิชนนิยม (Elitism) และความเป็นเลิศจะใช้กับการกระทำของปัจเจกบุคคล ในขณะที่คุณภาพมักใช้กับองค์กรหรือโครงการต่าง ๆ การ์ดเนอร์ (Gardner, 1996 ; อ้างถึงใน อาทิตยา ดวงมณี, 2540, หน้า 46)

แอนดรูว์ และริชาร์ด (Andrew & Richard, 1991, p. 62) ความหมายขององค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High performance organization) เป็นองค์กรที่มีความสามารถต่อการปรับตัว ต่อการ

Graduate School of ARU

เปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ๆ ได้ เป็นองค์กรที่มีความสามารถ ในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ในขณะที่พนักงานก็มีความพึงพอใจ และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูงเช่นกัน

เซนเทล (Sentell, 1994, p. 66) องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยมยอดเยี่ยม ดีเด่นอยู่ระดับที่หนึ่งมีประสิทธิภาพระดับสูงในด้านความรวดเร็วและความก้าวหน้าของ กระบวนการ

โรเบิร์ต และสตีเว่น (Robert & Steven, 1995, p. 58) องค์กรแห่งความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่มี สมรรถนะในการบริหารจัดการ มีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจบริการ และผลผลิตของ องค์กรมี คุณภาพและมาตรฐาน สนองความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้บริโภคได้อย่างดี

คอลลินส์ (Collins, 2001, p.148) องค์กรที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการเงิน สามารถให้ความช่วยเหลือสังคมและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตที่มีคุณค่าต่อการลงทุนได้ใน ระยะยาว

ค็อบ (Cobb, 2003, p.75) ความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง องค์กรแห่งความเป็นเลิศในความหมายของ การเป็นเลิศทีมากกว่าระดับดี (Good) ไปสู่ความดีเลิศ (Excellence) คือ องค์กรที่มีผลการตอบแทน สูงจากการลงทุนหรือเป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จทางด้านการเงินติดต่อกันเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน อย่างน้อย 15 ปี

บายเท็นดิจค์ (Buytendijk, 2006, p. 45) องค์กรแห่งความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถเข้าใจและเข้าถึงตลาดก่อน องค์กรอื่น สามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงและสามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ได้จากภายในและภายนอกองค์กรได้ดี

เกา เกาและจิง (Kao, Kao & Jing, 2006, p. 256) ความหมายความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง องค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพที่มีเกณฑ์ เป็นที่ยอมรับเป็นสากล อาทิ รางวัลคุณภาพแห่งชาติชื่อ MBNQA (Malcolm Balding National Quality Award) ในประเทศสหรัฐอเมริกา รางวัลคุณภาพแห่งชาติชื่อ SQA (Singapore Quality Award) ในสิงคโปร์ และรางวัลคุณภาพแห่งชาติชื่อ TQA (Thailand Quality Award)

บลาซ์ชาร์ด (Blanchard, 2007, p. 36) องค์กรแบบความเป็นเลิศ (High performance organization) จะให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหา โดยพนักงานและผู้บริหารต้องทำงานร่วมกัน มีความผูกพันกัน มีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน มีความลื่นไหลของข้อมูลในองค์กร และมีสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดี

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545, หน้า 78) ความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน สร้างผลตอบแทน

Graduate School ARU

ทางธุรกิจและสร้างผลตอบแทนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน และมีความสามารถอย่างเด่นชัดในการสร้างมาตรฐานการทำงาน ที่เป็นเลิศเพื่อสร้างและธำรง ไว้ในความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่า

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและสามารถนำไปใช้จริง จำเป็นต้องทราบถึงความหมายที่เกี่ยวข้อง และมิติหรือองค์ประกอบของความเป็นเลิศเสียก่อน ซึ่ง เจโคบิ แอ็สทิน และ ไอยาลา (Jacobi, Astin & Ayala, 1987, p. 10 ; อ้างถึงใน วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2545, หน้า 78) กล่าวว่า ในวงการศึกษาปัจจุบันนี้ ถือว่า “คุณภาพ” และ “ความเป็นเลิศ” มักจะเป็นคำที่ใช้แทนกันได้และ เป็นคำที่นิยมใช้กันมาก แต่โดยทั่วไปแล้วทางการศึกษามักจะกล่าวถึงความเป็นเลิศมากกว่า

คุณภาพ (Quality)

ความหมายของคุณภาพที่มีผู้ศึกษาให้คำจำกัดความไว้นั้น มีดังนี้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (อ้างถึงใน ประเสริฐ จริยานุกูล, 2539, หน้า 39-46) ได้แปลความหมายของคำว่าคุณภาพไว้ 2 ความหมาย คือ ลักษณะความดี (ลักษณะที่เป็นไปในทางที่ต้องการ น่าปรารถนา น่าพอใจ) และ ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของส่วนความหมายตามพจนานุกรมภาษาอังกฤษแบบอเมริกัน (The american heritage dictionary of english) (อ้างถึงใน ประเสริฐ จริยานุกูล, 2539, หน้า 39-46) นิยามไว้มี 4 ความหมาย คือ

1. คุณลักษณะหรือคุณสมบัติ
2. ลักษณะธรรมชาติหรือลักษณะที่จำเป็นของสิ่งต่าง ๆ
3. ระดับความเป็นเลิศ
4. ตำแหน่งระดับสูงทางสังคม

ประเสริฐ จริยานุกูล (2539, หน้า 35) ให้ความหมายว่า คุณภาพ หมายถึง การบ่งชี้คุณลักษณะหรือระดับความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิต (การสอน) การวิจัย การบริการสังคม และการทำนุบำรุงวัฒนธรรม ตลอดถึงการบ่งชี้คุณลักษณะหรือความเป็นเลิศขององค์ประกอบและกระบวนการในการทำหน้าที่ดังกล่าว

ประเสริฐ จริยานุกูล (2539, หน้า 39 - 46) ให้ความหมายว่า คุณภาพ หมายถึง การบ่งชี้คุณลักษณะหรือระดับความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิต (การสอน) การวิจัย การบริการสังคมและการทำนุบำรุงวัฒนธรรม ตลอดถึงการบ่งชี้คุณลักษณะหรือความเป็นเลิศขององค์ประกอบและกระบวนการในการทำหน้าที่ดังกล่าว

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2557, หน้า 6) ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ หมายถึง ลักษณะ ที่เป็นไปตามเกณฑ์เชิงเปรียบเทียบกับลักษณะอื่น ๆ และพบว่าเป็นที่ยอมรับในแง่บวก

Graduate School APU

คุณภาพนั้นมี หลายระดับตามการตัดสิน (Judgement) ของผู้พิจารณาค่าเชิงเปรียบเทียบเชิงคุณภาพ อาจปรากฏในเชิงเปรียบเทียบได้โดยการหาค่าความถี่ของการตัดสินลักษณะของสิ่งเดียวกันโดยผู้พิจารณา หลายคนอันถือได้ว่าเป็นปรนัย (Objective) เพราะความเป็นอัตนัยร่วมกัน คือ ความเป็นปรนัย การประเมินคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาอาศัยการรับรองวิทยฐานะ (Accreditation) ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์ต่าง ๆที่ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งหมดของสถาบันเป็นหลักสำคัญ

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2557, หน้า 13) ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ ว่าน่าจะอธิบายได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะและด้านระดับความเป็นเลิศ โดยมุ่งไปที่บทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาจึงหมายถึง “การบ่งชี้คุณลักษณะหรือระดับความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิต (การสอน) การวิจัย การบริการสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดถึงการบ่งชี้คุณลักษณะหรือความเป็นเลิศขององค์ประกอบและกระบวนการ ในการทำหน้าที่ดังกล่าวด้วย”

ความเป็นเลิศ (Excellence)

ความหมายของความเป็นเลิศที่มีผู้ศึกษาและให้คำจำกัดความไว้ ได้แก่

อาทิตยา ดวงมณี (2540, p. 46) ได้ให้คำจำกัดความของ สถาบันที่มีความเป็นเลิศมากที่สุด คือ สถาบันที่ทรงคุณค่าในด้านของความรู้ของนักศึกษา การพัฒนาบุคลากรและอาจารย์ ความสามารถทางการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ

เลวิน (Levine, 1982, pp. 13-17) ได้กล่าวถึงความเป็นเลิศ ว่าจะต้องประกอบไปด้วยมาตรฐานสากลและมาตรฐานของแต่ละสาขาวิชาหรือสถาบัน เนื่องจากอุดมศึกษามีความหลากหลาย ดังนั้นมาตรฐานของความเป็นเลิศจึงต้องแตกต่างกันไปตามแต่ละเป้าหมายหรือบริบทของแต่ละสถาบัน ดังนั้นการจะบรรลุความเป็นเลิศได้จะต้องทำให้ได้ทั้งมาตรฐานสากลและมาตรฐานของสาขาวิชาหรือสถาบันนั้น ๆ

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2557, หน้า 7) ให้ความหมายว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับ สูงสุดของคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะพึงเป็นไปได้ (Feasible) สามารถวัดได้เชิงปริมาณในลักษณะเดียวกับคุณภาพ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งเมื่อผ่านการประเมินคุณภาพ หรือการรับรองวิทยฐานะแล้ว ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำสุดของสถาบันที่มีคุณภาพ ซึ่งจะต้องพยายามพัฒนาสถาบันต่อไปอย่างไม่หยุดยั้งจนถึงระดับคุณภาพสูงสุด (Best quality) ซึ่งถือว่ามีความเป็นเลิศ (Excellence) อันจัดเป็นเป้าหมายหรืออุดมคติของสถาบันอุดมศึกษา

ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic excellence)

ความหมายของความเป็นเลิศทางวิชาการที่มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ได้แก่

Graduate School ARU

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2557, หน้า 7) ให้ความหมายว่าหมายถึง ระดับคุณภาพสูงสุด สมบูรณ์ที่สุดทางวิชาที่พึงเป็นไปได้ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับบริบทของสถาบัน ลักษณะวิชาชีพและสถานภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ อันหมายรวมถึง ผลงาน ความสามารถของอาจารย์และนิสิตนักศึกษา หลักสูตรการสอน การประเมินผลและกระบวนการอื่น ๆ ในสถาบันซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิชาการ รวมทั้งคุณลักษณะและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถาบันทางกายภาพและบุคลากรต่าง ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความเป็นเลิศดังกล่าว โดยถือว่าสถาบันจะต้องผ่านการรับรองวิทยฐานะอันเป็นเกณฑ์ต่ำสุดของคุณภาพแล้ว

อาณัติ อาภาภิรม (2531, หน้า 30) ได้ให้คำนิยามของ “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” ใน การปาฐกถา เรื่อง การพึงตนเองของมหาวิทยาลัยของรัฐกับความเป็นเลิศทางวิชาการ ณ ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทยว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของมหาวิทยาลัยหรือองค์กรการศึกษานั้น ๆ ในการที่จะสร้าง รับหรือถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาบุคคลและสิ่งแวดล้อมนั้น คือ ทั้งสร้างให้รู้ สามารถที่จะรับความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในโลก และสามารถถ่ายทอดความรู้นั้นไปให้กับบุคคลและสังคมได้

บุณยกุล หัตถกี (2556, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานให้บรรลุถึงสถานะ ลักษณะ หรือสภาพที่ยอดเยี่ยม มีคุณภาพสูง ควรค่าแก่การยกย่อง และสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้ โดยอาศัยคนและทรัพยากรต่าง ๆ ผ่านหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงานงาน การนำและการควบคุม

ชณิษฐ์นันท์ สุภัคสกุลหิรัญ (2555, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งต่างก็ทำงานหน้าที่เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การนำ การจัดการด้านบุคลากร และการควบคุม ซึ่งมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 3-4) ความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสิ่งสำคัญที่บ่งบอกได้อย่างชัดเจนหลายประการ ได้แก่ มีการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามงานสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชนมีความใกล้ชิดและไว้วางใจกัน มีการตั้งความหวังของผลสำเร็จไว้สูง มีความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ทั้งครูและผู้บริหารมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และให้เวลาผู้เรียนในการทำงานงานกลุ่มมากขึ้น จัดสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นอย่างมีระเบียบ

Graduate School AIU

สะอาด และปลอดภัย มีการจัดหลักสูตรที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย ใช้กลวิธีการประเมินที่หลากหลาย จัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจกระตือรือร้นในการที่จะเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ขจัดสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคสำหรับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนางานอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่และวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวิเคราะห์ลักษณะหรือกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว สามารถจัดแบ่งปัจจัยที่สะท้อนคุณภาพการศึกษาได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน
2. ด้านการจัดการศึกษา (มองที่ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ชุมชน
3. ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (มองที่การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน)
4. ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา (มองที่เป้าหมายวิสัยทัศน์ ปรัชญาและอุดมการณ์ของสถานศึกษา
5. ด้านมาตรการส่งเสริม (มองที่การดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายตามอุดมการณ์ของสถานศึกษา และนโยบายของรัฐในขณะปัจจุบัน)

สรุป องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการ ออกแบบงาน การมอบหมายงานให้กับบุคคล พื้นฐานสำคัญในการทำงานและรู้จักผู้มีส่วนได้เสียของตนเป็นอย่างดี และมีเทคนิค ที่จะใช้ในการแก้ปัญหาได้ ความเป็นเลิศทางวิชาการจึงหมายถึง คุณลักษณะที่มีระดับมาตรฐานสูงสุดทางด้านวิชาการ ของสถาบันที่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของการรับรองวิทยฐานะแล้ว ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการ ดำเนินงานตามภาระรับผิดชอบทางด้านการบริหารการพัฒนาบุคลากร อัน ได้แก่ อาจารย์ นักศึกษา ในการถ่ายทอดความรู้ตามหลักสูตร การวัดและประเมินผล ตลอดจนการผลิตผลงานทางวิชาการ มีความสามารถในการดำเนินงานด้านกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งคำนึงถึงปัจจัยด้านทรัพยากร คุณลักษณะและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในอันที่จะ มีส่วนส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานทางด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์

3.3 ความสำคัญของความเป็นเลิศทางวิชาการ

ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย หากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นภารกิจที่ท้าทายสำคัญของผู้นำองค์กรในปัจจุบัน ดังนั้นผู้นำองค์กรในฐานะผู้มีบทบาท

Graduate School APU

สำคัญในระดับองค์กรจึงต้องแสดงบทบาทที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำงานให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ได้มาซึ่งความภักดีของลูกค้า และได้มาซึ่งส่วนแบ่งทางการตลาดมากขึ้น ทำงานให้องค์กรเจริญเติบโต ไหวทันต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนไปหรือเกิดขึ้นใหม่ สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ผลิตภาพสูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนจากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงความสำคัญของระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศข้างต้นวิเคราะห์ได้ว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาลูกค้า สร้างความภักดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร สามารถขยายตลาดได้ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สุดท้าย คือ การเพิ่มงานและกำไรให้กับองค์กรทำงานให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช (2550, หน้า 65) กล่าวว่า กระบวนทัศน์การบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือ กรอบแนวคิดแบบใหม่ วิธีคิด และวิธีการของบุคคลในการบริหารเพื่อให้องค์กรมีการปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับ (พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์, 2554, หน้า 27) กล่าวว่าการเปลี่ยนกระบวนทัศน์สู่ความเป็นเลิศต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิมไปสู่กรอบแนวคิดใหม่โดยต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหาร โดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์การให้ดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง

ชณิษฐ์นันท์ สุภัคสกุลหิรัญ (2555, หน้า 14-15) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ก็คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์การเพื่อความอยู่รอดขององค์การและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนั้นยังสามารถเป็นแบบอย่าง และมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์การอื่น ๆ ด้วย

สมาน อัศวภูมิ (2559, หน้า 4) ความเป็นเลิศ คือ สิ่งที่องค์การต้องการในการดำเนินกิจการขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสิ้นค้า หรือการให้บริการต่าง ๆ ก็ตาม โดยการจัดการทรัพยากรขององค์การและวิธีการดำเนินงานที่เชื่อว่าจะทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ส่วนแนวคิดและวิธีการก็หลากหลาย แตกต่างกันไป แต่โดยสรุปแล้วจะมีพันธกิจการจัดการ (Management functions) หลักคล้ายกัน คือ มีการวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงาน (Organizing) การอำนวยการปฏิบัติงาน (Leading) และการ

Graduate School AMU

ควบคุม กิจการตามแผน และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่บางตำราอาจจะแยกการจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงาน ออกเป็นสองส่วน คือ การจัดระบบงาน และการจัดบุคลากรเข้าทำงาน

สรุป ความสำคัญของความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ การบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศในการสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรอื่น เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนั้นยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย

3.4 ลักษณะของความเป็นเลิศทางวิชาการ

การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต้องเริ่มจากการรู้จักองค์กรเป็นอันดับแรก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมองภาพขององค์กรเป็นภาพเดียวกัน วางแผนการดำเนินกิจกรรม การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การรู้จักองค์กรเป็นการสรุปภาพรวม ขององค์กรให้ชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546, หน้า 4) ดังนั้นใน การศึกษาถึงรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่เลือกสรรแล้ว คือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอม บอลดริจของประเทศสหรัฐอเมริกา (The malcolm baldrige national quality award : MBNQA) รางวัลคุณภาพ แห่งชาติของประเทศไทย ที่เรียกว่า Thailand quality award (TQA) และรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอมบอลดริจของประเทศสหรัฐอเมริกา (The malcolm baldrige national quality award : MBNQA) MBNQA เป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่รัฐบาลประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตราเป็น กฎหมายเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม ค.ศ. 1987 เพื่อมอบให้แก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปี ซึ่งเกณฑ์ที่ระบุไว้ได้มาจากการศึกษาวิจัยถึงการดำเนินงาน ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เกณฑ์เหล่านี้มีการปรับปรุงอยู่ตลอด ภายใต้แนวคิดหลักสำคัญของรางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมทางการบริหารและเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง เช่น ในปี ค.ศ. 2001 และ 2002 ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์โดยนำแนวคิดเชิง ระบบเข้ามาเป็นแนวทางในการประเมิน และในปี ค.ศ. 2003 และ 2004 ได้นำแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge management) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของระบบโปรแกรมคุณภาพการศึกษาเพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Baldrige National Quality Program 2002 and 2004 : BNQP) MBNQA เป็นรางวัลที่มีมาตรฐานระดับโลกและเป็นแนวทางซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่าง ๆ หลายประเทศนำไปประยุกต์ใช้ รวมทั้ง TQA ซึ่งเป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทยด้วยไม่วาจะเป็นภาคธุรกิจ

Graduate School ARU

หรือภาคการศึกษา การดูแลคุณภาพล้วนอยู่บนพื้นฐานแหล่งหลักการคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์และบริการ การใช้ลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อน และการปฏิบัติที่เป็นเลิศเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ MBNQA ถูกกำหนดขึ้นจากค่านิยมหลักและแนวคิดข้างต้น สามารถแบ่งเกณฑ์ในการพิจารณาออกเป็นหมวด ได้ 7 หมวด คือ

1.1 การนำองค์กร

1.2 การวางแผนกลยุทธ์

1.3 การมุ่งเน้น ลูกค้าและตลาด

1.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

1.5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

1.6 การจัดกระบวนการ

1.7 ผลลัพธ์ทางธุรกิจ องค์ประกอบของเกณฑ์ข้างต้นของ MBNQA มีรายละเอียดเหมือนกับ TQA เนื่องจากเป็นต้นแบบของ TQA (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546, หน้า 5)

2. รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ (Singapore quality award : SQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ (SQA) เป็นรางวัลที่ประเทศสิงคโปร์มอบ ให้องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ SQA ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1994 โดยการสนับสนุนของประธานาธิบดี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้รู้ถึงความต้องการของ ธุรกิจและองค์กรที่มีความเป็นเลิศ 2) ช่วยปรับปรุงผลการดำเนินการและเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันขององค์กร 3) แบ่งปันข้อมูลของการปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์กรรูปแบบ SQA มีพื้นฐานมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ MBNQA, EFQM และ รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศออสเตรเลีย (Australian business excellence award) ดังนั้นจึงเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับว่ามีศักดิ์ศรี ในระดับมาตรฐานโลก (World class) และแสดงถึงมาตรฐานระดับสูงของธุรกิจที่มีความเป็นเลิศเกณฑ์ในการพิจารณาของ SQA

3. รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand quality award : TQA) TQA เป็นรางวัลและเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการของ องค์กรที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากมีเกณฑ์ในการประเมินและกระบวนการตัดสิน เช่นเดียวกับ MBNQA ของประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจาก TQA ใช้ MBNQA เป็นแม่แบบ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง TQA เพื่อ

3.1 สนับสนุนการนำแนวทางของ TQA ไปใช้ในการ ปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน

3.2 ประกาศเกียรติคุณให้กับองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก

Graduate School AHU

3.3 กระตุ้นให้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

3.4 แสดงให้ นานาชาติเห็นถึงความมุ่งมันในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546, หน้า 3)

เกณฑ์ในการประเมินความเป็นเลิศของรางวัล TQA ได้แก่ การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินวาผู้นำระดับสูงได้ดำเนินการในเรื่อง ค่านิยม ทิศทาง และความคาดหวังในผลการดำเนินงานอย่าง ไร รวมไปถึงการมุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การให้อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในองค์กรรวมทั้งตรวจประเมินองค์กรมีธรรมาภิบาลเป็นอย่างไร การนำองค์กรประกอบด้วย การกำหนดทิศทางขององค์กรโดยผู้นำระดับสูง ธรรมาภิบาล การทบทวนผลการดำเนินงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมที่ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสาธารณะการดำเนินงานอย่างมี จริยธรรมและการให้การสนับสนุนต่อชุมชน การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรมีวิธีกำหนดวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กรไว้อย่างไร รวมทั้งนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ ไปปฏิบัติและวัดผลความกาวหน้าอย่างไร

การกำหนดกลยุทธ์ประกอบด้วย กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ที่ประกอบด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด เป็นการตรวจประเมินวา องค์กรกำหนดความต้องการความคาดหวังและความนิยมของลูกค้าและตลาดอย่างไร รวมถึงองค์กรมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ได้ลูกค้า สร้างความพึงพอใจ ความภักดีและการรักษาลูกค้า และนำไปสู่การขยายตัวของธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับลูกค้า และตลาดความสัมพันธ์กับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า การจัดกระบวนการ เป็นการตรวจประเมินในแง่มุมต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการ รวมถึงผลิตภัณฑ์ การบริการและกระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและแก่องค์กร ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่าง ๆ กระบวนการสร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน ผลลัพธ์ทางธุรกิจ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร และการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการดำเนินการที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ ผลการดำเนินงานด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ผลด้านการปฏิบัติงาน และธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการ ดำเนินการขององค์กรโดยการเปรียบเทียบกับคู่แข่งด้วย ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้าน ผลิตภัณฑ์ และบริการ ผลลัพธ์

Graduate School AHU

ด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ด้าน ประสิทธิผลขององค์กร ผลลัพธ์ด้าน ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม

4. รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน รางวัลสถานศึกษาพระราชทานนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 26) จัดตั้งขึ้นตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนองพระราชปรารภของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวการดำเนินการมีการปรับเปลี่ยนและแก้ไขเรื่องต่าง ๆ มาเป็น ระยะ ๆ ปัจจุบัน การดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อ รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2541 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 เกณฑ์การประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรับรางวัลพระราชทานมี รายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพผู้เรียน

1. นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.1 นักเรียนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดี และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

1.2 นักเรียนตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาไทยและภูมิใจในความเป็นไทย

1.3 นักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ

2.1 นักเรียนมีความรู้ความสามารถรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของสถานศึกษาสูงกว่าเกณฑ์

2.2 นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 นักเรียนสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อย่างสร้างสรรค์

3. นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรงจิตใจแจ่มใส และมีสุนทรียภาพ

3.1 นักเรียนมีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์ ตามวัย แต่งกายสะอาด ออกกำลังกายสม่ำเสมอ

3.2 นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวได้ และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

3.3 นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมศิลปะ ดนตรีและกีฬา

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและชุมชน และ การนำผลการวิเคราะห์มาวางแผนพัฒนาหลักสูตร

1.2 หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับป้าหมายการจัดการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมาย

Graduate School APU

1.3 การกำกับ ติดตาม และการประเมินการใช้หลักสูตร

1.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 การศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล และนำผลมาพัฒนานักเรียน

2.2 การจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียน ได้คิดวิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติจริง โดยการใช้กระบวนการกลุ่มและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.3 การบูรณาการการเรียนรู้กลุ่มวิชาอื่น ๆ และ / หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4 การจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียน

3. การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียน

3.1 การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพ

3.2 การกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนที่ช่วยยกระดับคุณภาพนักเรียน

3.3 หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมาย

3.4 การกำกับ ติดตาม และการประเมินการใช้หลักสูตร

3.5 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

4. การผลิต การใช้การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

4.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดหาและผลิตสื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับครูผู้สอน ผู้ปกครอง หรือชุมชน

4.2 การใช้และพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนการสอน

4.3 ระบบการให้บริการ การใช้ และบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการ เรียนรู้

4.4 การขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพและเผยแพร่แก่ผู้สนใจ

5. การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน

5.1 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ

5.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

5.3 การจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียน

5.4 การจัดบริการและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและแก่ปัญหาของ นักเรียน

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

6.1 ห้องสมุดมีปริมาณหนังสือเพียงพอ และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ นักเรียนรักการอ่าน

6.2 ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ครบถ้วน เพียงพอ และใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า

Graduate School AHU

6.3 การจัดมุม / แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

6.4 การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีภายในบริเวณสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ

1. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

1.1 การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน

1.2 การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทันสมัยและพัฒนาต่อเนื่อง

1.3 การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน

1.4 การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรม และผลการพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษา

2. การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2.1 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายในการจัดการศึกษา ตลอดจนสภาพของท้องถิ่นและสถานศึกษา

2.2 การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

2.3 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4 การรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. การบริหารงบประมาณและการบริการ

3.1 การบริหารงบประมาณเหมาะสมและเพียงพอ

3.2 แผนการติดตาม ควบคุมการใช้งบประมาณชัดเจน

3.3 การรายงานผลการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบโปร่งใสและตรวจสอบได้

3.4 การจัดบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมและทั่วถึง

4. การบริหารงานอาคารสถานที่

4.1 อาคารสถานที่มีความสะอาดปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มั่นคง แข็งแรง เหมาะสมแก่การทำกิจกรรม

4.2 อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกประจำอาคารมีปริมาณเพียงพอรอบบริเวณอยู่ในสภาพดี สะอาด และปลอดภัย

4.3 การจัดระบบซ่อมบำรุงเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์

4.4 ระบบสาธารณูปโภคอยู่ในสภาพใช้การได้ดี ปลอดภัยและ มีระบบ ป้องกันอันตราย

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา

Graduate School ARU

1.1 การสำรวจความต้องการของผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษา

1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาร่วมกัน

1.3 สมาคม ชมรม หรือองค์กรที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา

1.4 ผู้ปกครองและชมรมมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการ

2. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

2.1 สถานศึกษาและชุมชนมีโครงการ / กิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน

2.2 ผลการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม

2.3 สถานศึกษาให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

2.4 สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการในการให้ความรู้และบริการชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและ การบริหารงานบุคคล

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร

1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในงานวิชาการ และการบริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ

1.3 ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยและยึดหลักการบริหารแบบ มีส่วนร่วม

1.4 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ ยอมรับของผู้ที่ เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

2. คุณลักษณะของครูผู้สอน

2.1 ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร จิตวิทยาและพัฒนาการของ นักเรียนสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล

2.2 ครูผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตาม ความสนใจของ นักเรียน มีความสามารถในการจัดชันเรียน และปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.3 ครูผู้สอนมีความมุ่งมัน ในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่มี คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.4 ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และใช้ กระบวนการวิจัย พัฒนาการเรียนการสอน

3. คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน

3.1 บุคลากรสนับสนุนเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ

3.2 บุคลากรสนับสนุนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา

3.3 บุคลากรสนับสนุน ตระหนักในการเป็นแบบอย่างที่ดี

Graduate School ARU

3.4 บุคลากรสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดการศึกษา

4. การบริหารงานบุคคล

4.1 โครงสร้างการบริหารงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรกำหนดไว้ชัดเจน

4.2 การจัดระบบนิเทศติดตาม ประเมิน และพัฒนางานดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอ

4.3 การสร้างขวัญและกำลังใจจัดให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

1. โครงการ / กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา

1.1 โครงการ / กิจกรรมดีเด่นสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 การดำเนินโครงการ / กิจกรรมใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

1.3 การดำเนินโครงการเน้นการทำงานเป็นระบบและเกิดประโยชน์ในวงการ

1.4 ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยึดเป้าหมาย ความสำเร็จของงานร่วมกัน

2. ผลงานจากการดำเนินโครงการ / กิจกรรมดีเด่น

2.1 ผลงานเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาของนักเรียนรอบด้าน

2.2 ผลงานเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนครอบคลุมทั้งสถานศึกษา

2.3 ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและชุมชน

2.4 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย

Graduate School AMU

สุพล วังสินธ์ (2557, เว็บไซต์) ผู้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ได้ผล ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สุพล วังสินธ์กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีคุณภาพมีวิชาการเป็นเลิศ คือ สถานศึกษาที่มีมาตรฐานในการจัดการศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นที่มั่นใจของ ผู้ปกครองและชุมชนว่ามีการศึกษาที่ดี สุพล วังสินธ์กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำความเป็นเลิศมาสู่สถานศึกษาโดยค่อย ๆ กำหนดระดับประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งมาตรฐานที่ใช้กับตนเองและมาตรฐานที่ใช้กับคนอื่น การสร้างความเป็นเลิศจะต้องมีการกำหนดแนวนโยบายและการสร้างบรรยากาศ ในสถานศึกษาไปพร้อม ๆ กัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะความสามารถ 6 ประการ ดังนี้

1. การมีความคิดลึกซึ้งและสร้างสรรค์
2. การมีความรู้สึกไว
3. การมองการณ์ไกล
4. การเปลี่ยนแปลงได้

5. การมุ่งมั่น

6. การอดทน

อาทิตยา ดวงมณี (2540, หน้า 46-48) เมื่อการเตรียมนักศึกษาสำหรับการดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในโลกอย่างมีความหมายนั้นเป็นสิ่ง ที่จำเป็น และเป็นตัวบ่งชี้ของคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ ดังนั้นการทำให้สถาบันมีคุณภาพสูงนั้นผู้นำมหาวิทยาลัย สมาคมอุดมศึกษา และ นักวิจัย จึงต้องใช้เกณฑ์ที่แตกต่างกันไปมาช่วยในการให้คำจำกัดความของความเป็นเลิศ เพราะคุณภาพหรือความเป็นเลิศนั้นมีหลายมิติ (Multidimension) และยากที่จะวัดได้ด้วยมิติเพียงมิติเดียว

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543, หน้า 9) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาของชาติได้มีนโยบายปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษา ด้วยการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อันเป็นกฎหมายแม่บทที่จะปฏิรูปสถานศึกษาและพัฒนา คุณภาพของสถานศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543, หน้า 10) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีคุณภาพจะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มี ลักษณะเป็นระบบมีขั้นตอนสามารถวิเคราะห์ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบสามารถนำผลมาเปรียบเทียบได้กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย ปัจจัยหลัก 9 ประการ คือ

1. การบริหารและผู้นำ
2. การบริหารคน
3. นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร
4. การจัดการทรัพยากร
5. กระบวนการปฏิบัติงาน
6. ความพึงพอใจของครู
7. ความพึงพอใจของนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน
8. ผลกระทบต่อสังคมและท้องถิ่น
9. ผลการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (2551, หน้า 81-82) นอกจากนี้องค์กรจะต้องพัฒนาระบบที่สามารถมั่นใจได้ว่าความรู้ขององค์กรจะถูก ถ่ายทอดและเก็บรักษาไว้ที่องค์กรโดยที่ความรู้นี้รวมถึงความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรความรู้ และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรู้จากองค์กรที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง องค์กรจะต้องวางระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็วภายในองค์กรเพื่อปรับปรุงให้เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลและนวัตกรรมขององค์กรโดยที่กระบวนการดังกล่าวนี้องค์กรสามารถ ดำเนินการได้โดยการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้

Graduate School AHU

(Knowledge Management : KM) ซึ่งเป็น การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็น ระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ มีการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2546, หน้า 83) องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเป็นเลิศมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความรอบ รู้แห่งตน (Personal mastery) องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่ เรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้มีการเรียนรู้และฝึกเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการขยายขีดความสามารถให้มีความชำนาญมากขึ้นและในขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคต ด้วย

2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) ได้แก่ ข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุป หรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลก มี ผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติต่อบุคคลเพื่อเป็นการฝึกให้เกิดความเข้าใจและสามารถ แยกแยะสิ่งที่เชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติได้ โดยองค์กรจำเป็นต้องมีการเปิดเวทีที่สะท้อนถึงชุมชนนักปฏิบัติให้ เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้คนมีการเรียนรู้ร่วมกัน เช่นการจัดให้มีเครือข่ายแบบไม่ เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการพบปะกันตามทางเดิน เป็นต้น

3. วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) วิสัยทัศน์จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ กำหนดไว้ และเป็นจุดร่วมและเป็นพลังในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะขึ้นมาและแบ่งปันให้ผู้อื่นได้รู้เข้าใจ โดยวิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งทางภายในเช่น การสร้างแรงบัลดาลใจให้คนเกิดความยึดมั่นศรัทธา หรือเกิดความผูกพันที่มีกับองค์กร เพื่อ เป็นแรงผลักดันให้คนเกิดการคิด และทำในสิ่งที่ดีกว่าส่วนคุณค่าภายนอกแก่บุคคล ได้แก่ ผลสำเร็จที่ เกิดขึ้นกับองค์กรด้านที่องค์กรมีความเป็นเลิศ

4. การเรียนรู้ของทีม (Team learning) สิ่งหนึ่งที่ต้อง คำนึงถึง คือ จะทำอย่างไรให้ระดับความสามารถของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของบุคคลในทีม โดยการพัฒนาทีมให้มีขีดความสามารถนั้น จำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีโดย ผ่านการพูดคุย และการอภิปรายของผู้คนในองค์กรเพื่อให้เกิดการปรับทิศทางให้เหมาะสมกับองค์กร นอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีม เพื่อให้สามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) ระบบ คือ ส่วนย่อยที่เกี่ยวเนื่อง กันในส่วนใหญ่ซึ่งสะท้อนให้เห็นการขึ้นแก่กันของส่วนย่อย ๆ การทำงานของส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบ

Graduate School of APU

ต่อส่วนย่อยอื่น ๆ ที่เหลือในระบบซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองความล่มสาย กำไรขาดทุน และภาพลักษณ์ขององค์กรและมีกรอบการมองในภาพรวมเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าการมองแบบแยกส่วน โดยลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดีควรประกอบด้วย

5.1 คิดใน เชิงกลยุทธ์

5.2 คิดทันการณ์

5.3 เล็งเห็นถึงโอกาส

สกล บุญสิน (2555, หน้า 41-66) องค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศจะต้องมี ระบบการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและทั่วถึงทั้ง องค์กรเพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารรวมถึงนำข้อมูลและสารสนเทศมาเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร อีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ องค์กร ต้องสร้างความพร้อมในการใช้งานของข้อมูลสารสนเทศและคุณภาพของ ฮาร์ดแวร์ และซอฟแวร์ (Hardware & Software) โดยต้องออกแบบระบบข้อมูลและสารสนเทศให้ตรงกับความต้องการใช้ และทำให้ข้อมูลและ สารสนเทศถูกต้องเชื่อถือได้ทันเวลาสามารถนำไปใช้งานได้ และมีระบบรักษาความปลอดภัยของ ข้อมูลรวมถึงการจัดการความรู้ซึ่งเป็นการสร้างสินทรัพย์ทางความรู้ให้อยู่กับองค์กร โดยพัฒนาระบบ ให้องค์ความรู้ถูกถ่ายทอดและเก็บรักษาไว้ที่องค์กร และมีการแบ่งปันความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กรโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการ ขององค์กรเป็นการปรับปรุงวิธีการที่องค์กรใช้ในการเลือกรวบรวมและใช้ข้อมูลและสารสนเทศ สำหรับการวัดผลการดำเนินการ และการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการวางแผนการปรับปรุงการ ดำเนินการขององค์กร และการสร้างนวัตกรรมใหม่โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งในการติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรโดยกำหนดตัวชี้วัดหลักและตัวชี้วัดย่อยที่สัมพันธ์กันทั้ง ในรูปของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม (ตัวชี้วัดเชิงรุก (Leading indicator) และกลุ่มตัวชี้วัดที่ส่งผลนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Lagging indicators) เพื่อชี้นำการจัดการ กระบวนการขององค์กรให้บรรลุผลลัพธ์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าว รวมทั้งมีการ ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลการดำเนินการให้ทันต่อทิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กร ที่ไม่ได้คาดการณ์ได้ อย่างรวดเร็ว เพื่อที่ผู้บริหารขององค์กรจะได้ใช้ประกอบการตัดสินใจและวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ต่อไป

Graduate School APU

2. การจัดการสารสนเทศและความรู้เป็นการปรับปรุงวิธีการที่องค์กรสร้างระบบที่มั่นใจว่า ข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้งานสำหรับผู้ใช้ที่สำคัญทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์กร หรือองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกันผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และออกแบบระบบข้อมูล และสารสนเทศให้ตรงกับความต้องการและเข้าถึงได้ในรูปแบบที่ผู้ใช้ต้องการ รวมถึงการบริหารข้อมูล และสารสนเทศให้ถูกต้องครบถ้วนทันเวลาปลอดภัยมีระบบรักษาความลับและความเชื่อถือได้ของข้อมูล

เพรดดี เกรตเตอร์ และวีส (Preedy, Glatter & Wise, 2003, p. 236) การบริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศนั้นเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่ จะต้องพยายามทำให้งานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้ดำเนินไปอย่างราบรื่น และก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถและเข้าใจในลักษณะของงานเพื่อสามารถประสานงานต่าง ๆ ให้ไปสู่เป้าหมายทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ การจัดสถานศึกษามีวัตถุประสงค์มีความเป็นผู้นำ ทางวิชาชีพและการเรียนการสอนมีความเข้มแข็ง
2. มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระหว่างผู้บริหารกับคณะครู
3. มีการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนที่ส่งเสริมการเรียนของนักเรียน
4. สถานศึกษามีจุดเน้นการเรียนการสอน
5. สถานศึกษามีความคาดหวังในการเรียนของนักเรียนสูง
6. สถานศึกษามีการให้แรงจูงใจในการเรียน
7. สถานศึกษามีการควบคุม ดูแลความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน
8. นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนและรู้จักสิทธิของตน
9. ครูมีเป้าหมายการสอน
10. สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา ผู้ปกครองมีส่วนร่วมพัฒนาการเรียนของนักเรียนที่บ้าน

บายเท็นดิจค์ (Buytendijk, 2006, p. 69) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรในประเทศแคนาดา โดยได้นำเสนอองค์ประกอบองค์กรแบบความเป็นเลิศ (High performance organization) ว่า ประกอบไปด้วย

1. การเน้นงานที่เป็นส่วนสำคัญ

Graduate School AHU

2. เน้นผลผลิต
3. เน้นการตอบสนองและการ ปรับตัว
4. เน้นความเป็นผู้ประกอบการ
5. เน้นการทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร

ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช (2550, หน้า 57) มีความเชื่อว่า องค์ประกอบที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ความสนใจกับการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ในองค์กร ส่วนในยุคทัศนะเชิง ปริมาณซึ่งเริ่มเมื่อ ประมาณปี ค.ศ. 1940 เป็นต้นมา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูล มีการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ วิธีเชิงสถิติ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อประกอบการตัดสินใจมากขึ้น

สรุป ลักษณะของความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ กระบวนการทางการบริหารวิชาการที่ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ 1) มีโครงสร้างถูกต้อง ตามกฎหมายโครงสร้างระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) คนมีการทำงานเป็นทีมโดยบุคลากร มืออาชีพที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน การกำกับดูแล (Caring) ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและเข้าใจ วัตถุประสงค์ชัดเจน (Clear sense of purpose) 3) มีหลักสูตร (Curriculum) ที่หลากหลายสอดคล้องกับมาตรฐานและความต้องการของท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษารับรอง มีงบประมาณเพียงพอมีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม 4) วัฒนธรรม มีความหลากหลาย (Diverse) มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Climate conducive to learning) เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน สร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ (Opportunity for learning) มีส่วนร่วมและความผูกพันจากครอบครัวผู้ปกครองและชุมชน (Parental, family and community involvement and engagement) และ 5) เทคโนโลยีมีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงพัฒนาและการให้ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคตามที่สถานศึกษาต้องการ เป็นสถานศึกษาที่ทันสมัยเป็นระเบียบเรียบร้อย มีสื่อประกอบการเรียนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน เป็นศูนย์แห่งสื่อและวัสดุ มีการใช้นโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากร และจัดเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนาอบรมความรู้แก่บุคลากรด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

3.5 หลักการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

สภาพในปัจจุบันองค์กรธุรกิจรัฐวิสาหกิจหรือแม้แต่ราชการก็ตามมักจะได้รับผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง จึงมีผลให้องค์กรต้องตกอยู่ในสภาวะที่มีอุปสรรคในการดำเนินการเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ ประกอบ กับสภาวะของการแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ จะเพิ่มทวีความรุนแรงขึ้นทั้งในรูปแบบของสินค้าการบริการ ด้านคุณภาพ ความประหยัด ในการดำเนินงานซึ่งสภาพดังกล่าวทำให้ เป็น

Graduate School AHU

ภาระต่อการบริหารองค์การ ที่จะต้องพยายามแสวงแนวทางปรับองค์การเพื่อให้ก้าวไปสู่ "ความเป็นเลิศ" โดยผู้บริหารจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการแสวงหายุทธวิธีการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหลักการแนวคิดการ บริหารองค์การเพื่อความเป็นเลิศจะมีหลากหลาย ผู้บริหารสามารถศึกษาหายุทธวิธีตามที่เห็นว่ามี ความเหมาะสมกับองค์การ ในที่นี้จะเสนอประเด็นแนวทางในการบริหารองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของการรื้อปรับระบบ การบริหารยุคใหม่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน คือ การรื้อปรับระบบ แต่การรื้อปรับระบบในยุคของการแข่งขันที่รุนแรงเช่นในปัจจุบันทุกองค์กรต้องไม่มีคำว่าพลาด ไม่ว่าหน่วยงานของเอกชนที่ เมื่อพลาดแล้ว หมายถึง ขาดทุนหรืออาจล้มเลิกกิจการจึง จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ สามารถเชื่อมโยงและประสานเอาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแต่ละด้านเข้ามาใช้ให้เป็นประโยชน์ โดยการสร้างสรรค์กระบวนการใหม่ให้เกิดการทำงานที่มีการประสานกันในแนวราบซึ่งจะก่อให้เกิดงาน ที่ทำได้รวดเร็วมีคุณภาพและกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่น การสร้างสรรค์กระบวนการใหม่จึงเป็น การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์วางยุทธ์ศาสตร์การทำงาน การออกแบบกระบวนการที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงการนำเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โกศล ดีศีลธรรม (2556, หน้า 17) กล่าวว่าตัวชี้วัดความสำเร็จมี ดังนี้

1. การบริหารแบบมุ่งประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กร
2. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์n
3. ความเป็นเลิศในการบริหาร 8 ประการ ของปีเตอร์ และวัตเตอร์แมน (Peter; Waterman, 1988, p. 167)

ปีเตอร์ และวัตเตอร์แมน (Peter & Waterman, 1988, p. 167) ได้เสนอแนวคิดตามคุณลักษณะ 8 ประการของความเป็นเลิศในการบริหาร เป็นการจำแนกกรอบพื้นฐาน 7-S ซึ่งสรุปเป็นลักษณะดีเด่น ของบริษัทในอเมริกา ได้ 8 ประการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. มุ่งการปฏิบัติ (A bias for action) มีองค์ประกอบ ดังนี้
   1.1 การทำให้องค์กรมีความ คล่องตัว
   1.2 การแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ
   1.3 องค์กรคิดค้นทดลองปฏิบัติ
   1.4 เน้นความเร็วและจำนวน
   1.5 เน้นการเรียนรู้แบบประหยัด

Graduate School AHU

1.6 เน้นเนื้อหาการทดลองปฏิบัติ

1.7 ระบบที่ง่าย

2. การใกล้ชิดกับลูกค้า (Closed to customer) มีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 กลยุทธ์ด้านบริการ คุณภาพ และความเชื่อถือ

2.2 ความเป็นนักหาช่องทาง

2.3 การรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า

3. ความเป็นอิสระและความเป็นเจ้าของ (Autonomy and entrepreneurship) มีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การกระจายอำนาจ

3.2 จัดกลุ่มงานขนาดเล็ก

3.3 สนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

3.4 เน้นการแข่งขัน

3.5 ใช้การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ

3.6 อดทนต่อความล้มเหลว

4. การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยคน (Productivity through people) มีองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน

4.2 นำองค์ประกอบระบบสไตล์ การบริหารค่านิยมร่วม สนับสนุน ให้เพิ่มผลผลิต

4.3 ใช้นโยบายไม่ปลดพนักงานออก

4.4 ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

4.5 ใช้ภาษาให้เกียรติ

4.6 นำระบบการจูงใจมาใช้

4.7 สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

4.8 ไม่เข้มงวดในเรื่องการปฏิบัติตาม สายบังคับบัญชามากัน

4.9 สร้างความตื่นตัวให้แก่พนักงาน

4.10 เข้มงวดกับการคัดเลือกกลั่นกรอง และการรับพนักงานใหม่

4.11 ให้พนักงานใหม่ได้สัมผัสงานจริงด้วยตัวเอง

4.12 ให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การรับทราบข้อมูล

4.13 เน้นการปรับกลุ่มงานให้มีขนาดเล็กกะทัดรัด

4.14 กำหนดปรัชญาที่เน้นความ ไว้วางใจพนักงานมาใช้

Graduate School ARU

5. การสัมผัสและมุ่งคุณค่า (Hand-on and close to the customer value-driven) มีองค์ประกอบ ดังนี้

5.1 ให้ความสำคัญกับคุณค่าและคุณภาพการบริการ

5.2 กำหนดเป้าหมายเชิง คุณภาพมากกว่าปริมาณ

5.3 เชื่อว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

5.4 ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

5.5 ไม่เรียกพนักงานมาพบที่ห้องทำงาน

5.6 จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง

5.7 ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่เครียดจนเกินไป

6. ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (Stick to the knitting) มีองค์ประกอบ ดังนี้

6.1 ไม่ขยายธุรกิจออกไปในด้านที่ตนเองไม่ชำนาญ

6.2 หากต้องขยายธุรกิจของตนเองออกไปใน ด้านที่ตนเองไม่ชำนาญต้องใช้เงินไม่สูงนัก มุ่งความเฉพาะด้าน บางสาขาเพื่อสนับสนุนงานหลัก ที่ ดำเนินการอยู่ควรทดลองเพิ่มขึ้นที่ละน้อยและหากไปได้ดีก็ให้ความสำคัญมากขึ้น

7. รูปแบบที่เรียบง่ายและใช้คนน้อย (Simple form and lean staff) มีองค์ประกอบ ดังนี้

7.1 จัดโครงสร้างองค์กรแบบเมทริกซ์

7.2 การจัดโครงสร้างองค์กรในระดับบนด้วยการใช้โครงสร้าง แบบรูปแบบเดียว

7.3 โครงสร้างมีขนาดกะทัดรัด ใช้คนน้อย

7.4 โครงสร้างมีความเหมาสมสามารถปรับตัว แต่ยังคงรูปเดิม

8. การเข้มงวดและผ่อนปรนในขณะเดียวกัน (Simultaneous loose tight properties) มีองค์ประกอบ ดังนี้

8.1 สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน

8.2 โครงสร้างมีความยืดหยุ่น

8.3 ให้พนักงานทำงานโดยสมัครใจ ยอมรับนักคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

8.4 ตั้งทีมหรือกลุ่มงานที่มุ่งทดลองปฏิบัติ

8.5 ประเมินแบบไม่เป็นทางการด้านบวกและสร้างเครือข่ายทางสังคม

8.6 สร้างเครื่องมือด้านการควบคุม

8.7 ให้ความสำคัญกับคุณภาพมาก่อนต้นทุน

8.8 เข้มงวดกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

Graduate School AHU

8.9 ให้พนักงานทุกคน ยึดถือการทำงานที่มีคุณภาพให้พนักงานทุกคนยึดถือการทำงานที่มีคุณภาพ

8.10 เน้นการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเรียบง่ายโดยอาศัยหลักของความเป็นจริง

8.11 เน้นการสื่อสารที่จะต้องกระทำอย่างจริงจัง เข้มงวด และรวดเร็ว

วิเชียร วงดาจันทร์ (2563, เว็บไซต์) ได้นำเสนอการจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่มาปฏิบัติหลังจากได้ ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนาแล้ว ตามลำดับดังนี้

1. การจัดการหลักสูตรที่ ตอบสนอง ความต้องการ
2. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร
3. ส่งเสริมให้นักเรียนเตรียมตัวมุ่งสู่อนาคตที่เป็น เป้าหมาย

กีรติ ยศยิ่งยง (2550, หน้า 9) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานศึกษาต้อง แสวงหา สร้าง พัฒนา และใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมของหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้และการบริการให้เกิดกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดย

1. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคม สถานศึกษามีบทบาทในการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนด้วยการมุ่งเน้นการดูแลสุขอนามัย สภาพแวดล้อมของชุมชนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนรวมทั้งบุคลากรของสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณต่อ สาธารณะ

2. การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า สถานศึกษาได้วางแผนปฏิบัติ และประเมินผลลัพธ์ที่สำคัญในทุกระดับงานที่แสดงให้เห็นว่ามุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและผลสำเร็จของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ

3. การบริหารจัดการเชิงระบบ สถานศึกษาสร้างระบบบริหารจัดการที่ เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงาน กระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และ บูรณาการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของสถานศึกษา

สุริยะ วิระสวัสดิ์ (2551, หน้า 19) กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ ความเป็นเลิศมีองค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

1. การรู้จักองค์กร คือ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต้องเริ่มจากการรู้จัก องค์กรเป็นอันดับแรกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมองภาพขององค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นไปในทิศทาง เดียวกันทั่วทั้งองค์กร

Graduate School APU

2. เริ่มต้นที่ผู้บริหาร คือ การกำหนดทิศทางขององค์กรหน้าที่ แรกของผู้บริหาร คือ การสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกันว่าต้องการให้องค์กรเป็นอย่างไร มุ่งไปในทิศทางใด เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวคิดในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. ทำงานอย่างมีแผน คือ การวางแผนการดำเนินที่ดีจะนำพาองค์กรไปสู่ เป้าหมายโดยมีความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดเพราะองค์ประกอบด้วยหลายหน่วยงานและ บุคลากรจำนวนมากการดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้คงไม่ใช่เพียงแค่การทำงานประจำวันตามปกติเท่านั้นแต่ต้องมีการวางแผนการดำเนินการขององค์กรเพื่อให้แต่ละหน่วยงานใช้เป็นกรอบใน การปฏิบัติงานให้สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

4. คุยด้วยข้อมูลที่เป็นจริง ปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีขีดความสามารถเหนือคู่แข่งที่ สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การใช้ข้อมูลจริงที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ในการวัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ การใช้ข้อมูลจริงในการบริหารจัดการช่วยให้การตัดสินใจต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงทำให้การตัดสนใจและวางแผนงานต่าง ๆ เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งจะเห็นได้ว่าเกือบทุกองค์กรมีการเก็บข้อมูลเพื่อนามาวิเคราะห์ ใช้ประกอบการวางแผนและการตัดสินใจดำเนินการเพียงแต่มีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลและนามาใช้ประโยชน์แตกต่างกันในแต่ละองค์กร

5. ไม่หวงความรู้ ความรู้ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กรโดยเฉพาะความรู้ที่สั่งสมอยู่ในตัวคนซึ่งเกิดจากทักษะและประสบการณ์ในการทางานผ่านการลองผิดลองถูกจนได้วิธีการ หรือเทคนิคในการทำงานหรือแก้ปัญหาที่ถูกต้องรวดเร็ว องค์กรควรมีการจัดการความรู้ประเภทนี้ให้เป็นระบบการจัดการความรู้เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้คนนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วยการที่คนใช้ความคิด ความรู้และความสามารถในการทางานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ องค์กรวางไว้

6. ใส่ใจบุคลากร การดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องใช้คนใน การขับเคลื่อน บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญและใส่ใจดูแลเพื่อให้สามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ตามที่ต้องการ การใส่ใจดูแลบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ

6.1 เพื่อให้บุคลากรรู้ขอบข่ายบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงานชัดเจน รวมทั้งมีความก้าวหน้าในการทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและยุติธรรม

6.2 เพื่อพัฒนา เพิ่มพูนทักษะ ความรู้และความสามารถของบุคลากร ให้มีศักยภาพเพื่อตอบสนองการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร

6.3 เพื่อให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจมีแรงจูงใจในการทำงานและ ผูกพันกับองค์กร

Graduate School of APU

7. ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจะทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ ต้องเริ่มต้นการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม รู้ข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการเพื่อทำให้ได้ความต้องการและความมุ่งหมายของแต่ละกระบวนการ มีการออกแบบกระบวนการทำงาน ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพให้สามารถบรรลุตามข้อกำหนดที่ต้องการได้ มีตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการ ควบคุมกระบวนการทำงานและใช้ในการตรวจสอบและปรับปรุงผลการดำเนินงานของแต่ละ กระบวนการ

8. การเพิ่มเติมความเป็นเลิศ เมื่อองค์กรเติบโตและแข็งแกร่งขึ้นมีขีดความสามารถ และศักยภาพเพิ่มขึ้นจะต้องคืนกลับสู่สังคมหรือชุมชนที่ องค์กรต้องอยู่การใส่ใจกับชุมชนที่ องค์กรต้องอยู่ใช่ ว่าจะเป็นการให้เพียงอย่างเดียวองค์กรจะได้ประโยชน์จากการนำความคิดของชุมชนมาใช้ในระบบงาน และเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นเลิศ รูปแบบการเปลี่ยนแปลงของเลวิน การเปลี่ยนแปลงเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีลำดับขั้นตอน เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin) นักจิตวิทยาชื่อดัง ได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการให้การเปลี่ยนแปลงออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะ ยอมรับถึงความจำเป็น (Unfreezing) ระยะดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Changing) และระยะรักษา สภาพใหม่ให้อยู่กับองค์การได้ถาวร (Refreezing) ดังนี้

8.1 ระยะยอมรับถึงความจำเป็น (Unfreezing) เป็นขั้นตอนที่ เงื่อนไขสภาพแวดล้อมและสถานภาพเดิมที่ องค์การเป็นอยู่ขณะนั้นเกิดปัญหาทำให้การดำเนินกิจการไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งอาจ เกิดจากการมีโครงสร้าง การจัดรูปแบบงาน หรือเทคโนโลยีที่ขาดประสิทธิผลหรือการที่พนักงานขาด ทักษะและเจตคติที่เหมาะสม การเกิดวิกฤตการณ์เป็นตัวเร่งให้ฝ่ายต่าง ๆ ยอมรับและเห็นถึงความ จำเป็นที่ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่นการชุมนุมประท้วงอย่างรุนแรงของพนักงานหรือยอดตัวเลข การขายสินค้าตกลงอย่างฮวบฮาบหรือการเกิดกรณีฟ้องร้องทางกฎหมายกับบริษัทเป็นต้น อย่างไรก็ดี การยอมรับถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงนั้น ไม่จำเป็นต้องมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นก็ได้ แต่อาจจะ มาจากการได้ข้อมูลจากแหล่งอื่น เช่น การสำรวจทัศนะของลูกค้าพนักงานหรือดูจากับญชีการเงิน ของบริษัท เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้สามารถใช้ในการคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลง ก่อนที่ จะเกิดภาวะวิกฤตได้

8.2 ระยะดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Changing) เป็นขั้นตอนของการนำแผนงานวิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ลงการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ต้องการ อย่างไรก็ดีการ เปลี่ยนแปลงบางอย่างสามารถทำได้ทันที่โดยไม่จำเป็นต้องมีแผนงานก็ได้ เช่น การจัดฝึกอบรมทักษะ การทำงาน การปรับขั้นตอนการสรรหาพนักงาน เป็นต้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนไม่กี่คน แต่ถ้าเป็น การเปลี่ยนแปลงใหญ่ที่ต้องเกี่ยวกับคนจำนวนมาก เช่น การปฏิรูปปรับรื้อองค์การใหม่

Graduate School APU

การปรับ นโยบายจากรวมศูนย์ไปเป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เป็นต้น จำเป็นต้องมีแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบ

8.3 ระยะรักษาสภาพใหม่ให้อยู่กับองค์การได้ถาวร (Refreezing) กล่าว คือ เมื่อมีการ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นแล้ว พร้อมทั้งได้มีการพัฒนาด้านพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานหรือปรับ โครงสร้างใหม่แล้ว ในขั้นตอนจากนี้ก็คือ การทำให้การเปลี่ยนแปลงใหม่ในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคงอยู่ และกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป ซึ่งมีสิ่งที่ต้องพิจารณาก็คือ การเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้นมีประสิทธิผลหรือไม่และขั้นตอนต่อเนื่องที่ จะต้องเปลี่ยนแปลงต่อไปเป็นอย่างไร แนวคิดในการบริหาร ปัจจุบันจึงให้ความสำคัญต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เพื่อกระตุ้น ทุกคนในองค์การให้มีนิสัยการเรียนรู้ตลอดเวลาและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 27) เป็นองค์กรที่ไม่ยึดติดกับหลักการบริหารเดิมและพร้อมจะ เปลี่ยนแปลงไปสู่นวัตกรรมที่ดีกว่าผู้บริหารในองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะต้องทิ้งการบริหารในความ เชื่อเก่าๆ เกี่ยวกับการทำงานแล้วเติมความคิด ความฝัน และริเริ่มใช้การบริหารใหม่ ๆ ให้สอดคล้อง กับสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร และเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพที่ จะแข่งขันกับองค์กรในประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งนี้ หลักการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารยุค ใหม่ควรยึดถือ ได้แก่

1. การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยเริ่มจากการพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรใหม่ไม่ยึดวิธีการทำงานหรือหลักเกณฑ์เก่า ๆ ที่เคยประสบความสำเร็จเพราะความสำเร็จในอดีตกลายเป็นเรื่องที่ล้มเหลวในปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรจะต้องมุ่งสร้างสรรค์การให้บริการและรู้จักการเรียนรู้ที่รวดเร็วและดีกว่าองค์กรคู่แข็ง ไม่เช่นนั้นแล้วองค์กรคู่แข่งที่ เกิดขึ้นใหม่อาจชิงความได้เปรียบและ เอาชนะได้ในที่สุด

2. มีการประเมินศักยภาพขององค์กรด้วยการสร้างสรรค์คนและกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการประเมินศักยภาพของคนและกระบวนการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยหลักขององค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานได้มากมายและหลากหลายมากขึ้นในส่วนขององค์กรจะต้องร่วมกันระดมทักษะและความสามารถมาใช้อย่างเต็มศักยภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเพิ่มอำนาจในการบริหารทั้งทรัพยากรและอำนาจให้กับพนักงานส่วนล่าง เพื่อให้โอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามากขึ้น

3. ทำลายกำแพงกั้นของการทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ การทำงานในยุคเก่าจะเน้นการทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้านทำงานตามที่ตนรับผิดชอบ โดยไม่มีการแลกเปลี่ยน ข่าวสาร

Graduate School of APU

ดังนั้น องค์กรยุคใหม่จะต้องทำลายกำแพงดังกล่าวเพราะเป็นเสมือนกำแพงกั้นความก้าวหน้า และนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้องค์กรจะต้องพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลงานที่ได้จากยุทธ์ศาสตร์ที่องค์กรยึดถือให้สามารถบ่งบอกได้ว่าขณะนั้นองค์กรได้พัฒนาอยู่ในระดับใดของการนำองค์กรมุ่งสู่ความ เป็นเลิศซึ่งหากเป็นองค์กรในภาครัฐมักจะสนับสนุนประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลในขณะที่ภาคธุรกิจเอกชนจะจ้างบริษัทประเมินผลมาดำเนินการ

4. การพัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศการบริการ จะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเชื่อมโยงข่าวสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับองค์กรพันธมิตร และองค์กรคู่แข่งเพื่อตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. สร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีทัศนคติการทำงานเชิงรุกและรู้จักทดลองและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับตลาด ใส่ใจกับสภาพแวดล้อมคิดค้นวิธีการทำงาน ที่เป็นมิตรกับสงแวดล้อม สร้างความประทับใจแก้ลูกค้าไม่ว่าเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานหรือผู้ที่ ได้รับประโยชน์ รวมทั้งพัฒนาอารมณ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

6. พัฒนาเครื่องมือประเมินผลยุทธ์ศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ ในสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันกันอย่างรุนแรงเฉกเช่นปัจจุบันองค์กรจะต้องมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพใน การประเมินยุทธ์ศาสตร์สู่ความเป็นเลิศขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบสถานะขององค์กรว่าอยู่ระดับใดในยุทธ์ศาสตร์ที่นำมาใช้ ตลอดจนเปรียบเทียบผลการทำงานจากหน่วยงานข้างเคียง (Benchmarking) ในปัจจุบันผลการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมของโลกได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ การบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่งหรือเน้นองค์กรที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการทั้งใน ลักษณะของกลุ่มหรือปัจเจกชนที่ หลากหลายรูปแบบและทันความต้องการองค์กรต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหาร ยุคใหม่จะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรให้พร้อมทั้งด้านโครงสร้างขององค์กรสู่ความเป็น เลิศ ประเมินศักยภาพ สร้างสรรค์คนและกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องทำลายกาแพงกั้น การทำงาน สร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศรวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยองค์กร จึงจะมีลักษณะมุ่งสู่ความเป็นเลิศเพื่อความอยู่รอดและก้าวหน้าขององค์

สมโภชน์ นพคุณ (2541, หน้า 19-22) กระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สถานศึกษาที่มีคุณภาพจะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะเป็นระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบได้และประเมินผลการ

Graduate School AIU

ดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบขั้นตอนสามารถนำผลมาเปรียบเทียบได้จากผลการวิจัยตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (นบส.) ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 9 ประการ คือ

1. การบริหารผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเป็นผู้นำองค์กรเพื่อสร้างระบบการบริการที่ดีแก่ลูกค้านักเรียน/ชุมชน) และเพื่อการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารคนเป็นระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน (ครูอาจารย์) ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย

3. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารเป็นการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์จุดประสงค์ของการดำเนินธุรกิจขององค์กรและนโยบายกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุผล

4. การจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้บังเกิด ประสิทธิภาพและคุ้มค่าลดการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์มีระบบวิธีจัดการข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. กระบวนการปฏิบัติงานสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างสะท้อนถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีกระบวนการที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน กระบวนการปฏิบัติงานเป็นระบบโครงสร้างรูปแบบ ใหม่ที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานจะมุ่งในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการแก่ลูกค้า ประชาชนผู้ ซึ่งมีความต้องการที่ หลากหลาย

6. ความพึงพอใจของครูเป็นผลจากองค์ประกอบทั้ง 5ประการข้างต้นก่อให้เกิดเป็นผลงานเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

7. ความพึงพอใจของลูกค้า/ประชาชน ซึ่งหมายถึง นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนชุมชน เป็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการบริการของสถานศึกษา

8. ผลกระทบต่อสังคม/ท้องถิ่น วิเคราะห์จากท้องถิ่น/สังคม มองสถานศึกษาเป็นอย่างไรต่อระบบบริหารจัดการและผลผลิตที่ส่งผลต่อสังคมนั้น ๆ

9. ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการ เป็นผลรวมทั้งหมดขององค์ประกอบทั้ง 8 และเป็นไปตาม ที่คาดหวัง บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยการตรวจสอบ

อรทัย มูลคำ (2554, หน้า 45-46) ได้กล่าวว่า การทำให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) สามารถจะส่งเสริมให้เกิดได้ในหลายแนวทาง เช่น เกิดจากความมุ่งมันส่วนบุคคลที่สั่งสมเป็นแรงบันดาลใจที่อาจได้มาจากการถูกปลูกฝัง ค่านิยมส่วนตน การรับรู้ การเรียนรู้การมีประสบการณ์ หรือมาจากเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการให้ผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ และบางครั้งอาจเกิดจากผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำแล้วเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

Graduate School APU

ซ้ำ ๆ จนนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีกว่า รวมทั้งการมีความคิดริ เริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาของ การทำงาน นำไปสู่การเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม หรืออาจจะเกิดจากความปรารถนาดี ที่เป็นข้อแนะนำเพิ่มเติมของผู้นำ ผู้บริหาร วิทยากร เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นหรือผู้ที่รับบริการ ก็ได้ ซึ่งการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม โดยในบางครั้ง การปฏิบัติที่เป็นเลิศ อาจมีทีมาของการสร้างสรรค์จากภาวะที่ไม่พึงพอใจ ไม่พึงประสงค์ มีความทุกข์ ความเครียดนำมาก่อน เช่น เกิดจากการมีปัญหา การมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ไม่ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ความกดดันจากผู้รับบริการ การอยู่ในบรรยากาศการแข่งขันเพื่อ การชิงดีชิงเด่น การต้องขับเคลื่อนนโยบายขององค์การ การมีภาวะข้อจำกัดของแหล่งทรัพยากร ภาวะขั้นวิกฤติ จึงจำเป็นต้องทำให้มีการค้นหา แสวงหา วิธีการ กระบวนการ วิธีการที่ดีกว่า เพื่อให้ ได้ผลที่น่าพอใจ หรือผลสำเร็จสูงสุด หรือแม้กระทังการปฏิบัติที่เป็นเลิศ อาจเกิดจากพลังผลักดัน ของการที่ต้องขับเคลื่อนการพัฒนาระบบงานของตนด้วยการคิดค้นหานวัตกรรมสร้างสรรค์ เพื่อให้ เกิดความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ให้เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของ องค์การ ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงสามารถส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้หลากหลายประการ

วจิรา เดชารัตน์ (2563, เว็บไซต์) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดทำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ว่ามีขั้นตอน 9 ขั้น ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของเนื้อหาที่จะทำเป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ
2. การศึกษาบริบททั่วไปหรือพื้นฐานประเด็นปัญหาของวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ
3. การวางแผนสร้างระบบเพื่อหาแนวทางและกำหนดรูปแบบสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามระบบในแผนการที่วางไว้
5. นำข้อมูลที่ เก็บ รวบรวมมาทำการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับข้อมูลที่เป็นความสำเร็จในอดีตกับองค์กรที่เป็นเลิศอื่น ๆ และพิจารณาผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
6. การแก้ไข ปรับปรุง ระบบ กระบวนการทำงานขององค์กรของเราเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ
7. นำไปทดลองและปฏิบัติซ้ำในองค์ของตน จนกว่าจะได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจหรือวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมความเป็นเลิศในกิจกรรม นั้น ๆ ได้จริง
8. จัดระบบการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อเป็นการบันทึกองค์ความรู้ที่ได้รับ

Graduate School APU

9. ทำการเผยแพร่ ให้การประชาสัมพันธ์แก่องค์กรอื่น เพื่อเป็นการสร้างองค์ ความรู้และการเรียนรู้ในวงการการศึกษา

สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2549, หน้า 38) ได้เสนอคุณลักษณะของแนวทาง การพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ไว้ดังต่อไปนี้

1. วิธีที่ใช้ปฏิบัตินั้นสามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้สอดคล้องกับความต้องการ หรือความคาดหวังของมีส่วนได้ส่วนเสียหรือเป็นวิธีการที่ปฏิบัติแล้วจะสร้างความพึงพอใจให้กับ ผู้ที่ปฏิบัติ

2. วิธีที่ใช้ปฏิบัตินั้นได้ผ่านขั้นตอนที่มีกระบวนการนำไปใช้อย่างเป็นระบบจนสามารถเห็นผลปรากฏชัดว่าทำให้หน่วยงานหรือองค์การเกิดประสิทธิผล คือ ได้มีผลงานที่มีคุณภาพสูง เกิดขึ้นขึ้นอย่างต่อเนื่อง หรือมีกระบวนการพัฒนาด้วยวงจรคุณภาพ PDCA จนสามารถเห็นความน่าจะเป็นของตัวบ่งชี้ระดับความสำเร็จที่สูงขึ้น

3. สามารถที่จะอธิบายหรือบอกเล่าถึงวิธีการที่ใช้ปฏิบัตินั้นได้ว่า ได้ทำอะไร (What) ได้ทำอย่างไร (How) และที่ทำไปนั้น ทำไปทำไม (Why)

4. ผลจากวิธีการที่ใช้ปฏิบัตินั้น มีความสัมพันธ์สอดคล้องอย่างเป็นระบบตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดของแผนงาน หรือแผนกลยุทธ์ โดยควรเป็นจุดเน้นตามแผนกลยุทธ์

5. วิธีการที่ใช้ปฏิบัตินั้นสามารถระบุได้ชัดเจนว่า เกิดจากปัจจัยสำคัญอะไร อย่างไร และปัจจัยนั้นก่อให้เกิดวิธีการที่ใช้ปฏิบัติที่ต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและมีความยังยืน

6. วิธีการที่ใช้ปฏิบัตินั้นได้ใช้กระบวนการของการจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) นอกจากนี้ สถาบันวิจัยพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ ได้สรุปว่า การปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Best practice) คือ วิธีการปฏิบัติที่ดีเลิศ จัดเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ที่สามารถใช้แก้ปัญหาที่ เคยประสบพบเจอมาแล้ว โดยเกิดประสิทธิผลของการแก้ปัญหาที่มีระดับความสำเร็จอยู่ ในขั้นที่เป็นเลิศ ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีหรือเป็นวิธีการแก้ปัญหาให้กับบุคคลหรือองค์กรคนอื่น ที่ต้องดำเนินกิจกรรมหรืองานในลักษณะแนวเดิมนั้นได้

สุดาพร ทองสวัสดิ์ (2556, หน้า 338-348) ได้สรุปแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลงานวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ดุษฎีนิพนธ์แนวปฏิบัติสู่ ความเป็นเลิศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่า แนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ ในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะกระทำโดยการนำมิติองค์กรที่มีศักยภาพระดับสูง (High performance organization : HPO) ซึ่งเป็นแนวคิดของการบริหารงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย 7 มิติ คือ

Graduate School ARU

1. มิติการนำองค์กร
2. มิติการวางแผน เชิงกลยุทธ์
3. มิติการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. มิติการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้
5. มิติการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
6. มิติการจัดกระบวนการ
7. มิติผลลัพธ์การดำเนินการ

ภาวนา กิตติวิมลชัย (2554, หน้า 43) ได้สรุปว่า การดำเนินงานขององค์กรทางการศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีองค์ประกอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาที่เป็นกรอบแนวคิดที่เป็นมาตรฐานเรื่องการดำเนินงานที่เป็นเลิศ เช่น เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education criteria for performance excellence : EdPEx) ซึ่งประกอบด้วยข้อกำหนดการดำเนินงานที่เป็นเลิศแบ่งเป็น 7 หมวด คือ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

หมวดที่ 3 การมุ้งเน้น ลูกค้า

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

หมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

โชติ แย้มแสง (2556, หน้า 39) ได้กล่าวถึง แนวปฏิบัติของการพัฒนาองค์การสู่ ความเป็นเลิศด้านวิชาการว่า เกณฑ์ที่ใช้กำหนดความเป็นเลิศของการดำเนินงานด้านการศึกษาได้ จัดทำขึ้นด้วยหลักการและแนวคิดสำคัญของการน าองค์การให้ได้อย่างมีเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ใน กลยุทธ์ขององค์การ โดยเป็นความเป็นเลิศที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการหรือลูกค้า เป็นการเพิ่มประสบการณ์ของการแสวงหาความรู้ให้กับองค์การและเจ้าหน้าที่หรือพนักงาน การให้ความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่หรือพนักงานและผู้รับบริการหรือลูกค้าการปฏิบัติงานให้เกิดสภาพคล่อง การคำนึงถึงความเป็นไปได้ในอนาคต การบริหารองค์การเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลตามสภาพจริง การแสดงความสำนึกและรับผิดชอบต่อการบริการสาธารณะ การมุ่งเน้นที่เป้าหมายสูงสุดและผลกระทบที่จะเกิดตามมา รวมทั้งการสร้างคุณค่า คุณประโยชน์ และมุมมองของการบริหารที่เป็นระบบ แนวคิดและหลักการเหล่านี้ได้มาจากหลักการที่เป็นความเชื่อและพฤติกรรมขององค์กรที่มีการดำเนินงานที่ดีเลิศจากหลายสถานที่ แล้วนำมาประยุกต์บูรณาการให้

Graduate School ARU

อยู่ภายในขอบเขตความคิดที่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การดำเนินงาน เพื่อจะได้สร้างเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ โดยประเด็นที่สำคัญในการใช้กำหนดเกณฑ์ของความเป็นเลิศ หรือองค์ประกอบหลักที่ใช้เพื่อการตรวจสอบความเป็นเลิศ ในการดำเนินงานทางด้านวิชาการหรือด้านการศึกษา จะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 ด้าน (โชติ แย้มแสง, 2556, หน้า 40) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning)
3. การให้ความสำคัญกับลูกค้า ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและตลาด (Student stakeholder and market focus)
4. สารสนเทศและการวิเคราะห์ (Information and analysis)
5. การให้ความสำคัญ แก่บุคคลและหน่วยงานย่อย (Faculty and staff focus)
6. การบริหารกระบวนการ (Process management)
7. ผลการดำเนินงาน (Organizational performance result)

ชนิดา มิตรานันท์ (2556, หน้า 47) ได้อธิบายแนวทางของการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จากการทำการวิจัยระดับปริญญาเอกเรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการ ของภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่า แนวทางการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนางานด้านการเรียนการสอน การวิจัย การให้การบริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ภาควิชาการศึกษาได้ยึดถือปฏิบัติและดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมสาระสำคัญของเรื่องแนวปฏิบัติของการพัฒนา องค์การสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการที่มีหลากหลายแนวทาง

เซ็นเก้ (Senge, 1990, p. 53) การสร้างวินัย 5 ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์กร อย่าง ต่อเนื่อง วินัย 5 ประการที่เป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กรมี ดังนี้ แนวทางปฏิบัติไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ที่สอดคล้องตามกรอบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปีเตอร์ เซ็นเก้ ดังนี้

1. บทบาทต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน เมื่อลงมือกระทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องมีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่ทำให้มีระบบ การคิดตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สานึกในการทำงาน ด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ เช่น

Graduate School ARU

1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันต่อสภาพการ เปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

1.2 การส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้

1.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการวางแผนกำหนดขั้นตอนและวิธีการในการ ทำงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

2. รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental model) ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวคิดนี้จะออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะ คือ เจตคติ หมายถึงท่าที่หรือความรู้สึกของ บุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเหตุการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ทัศนคติ แนวความคิดเห็นและกระบวนทัศน์กรอบ ความคิดแนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตามๆ กันไปจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร บทบาทต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านแบบแผนความคิดอ่าน เช่น

2.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดวิเคราะห์และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

2.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพิจารณาไตร่ตรองข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบทุกด้าน ก่อนการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกครั้ง

2.3 การส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรมีการนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์องค์กร (Shared vision) เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์องค์กรที่ดี คือ กลุ่มผู้นา ต้องเป็นฝ่ายเริ่มเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจังวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์องค์กรต้องเป็นภาพบวกต่อองค์กร บทบาทต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่น

3.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

3.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต

3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการวางแผนงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learn) ความมุ่งมั่นเน้นให้ทุกคนในทีมมีสามัญสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไร และจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้าการ

Graduate School AMU

เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ ไอคิว และอีคิว (IQ & EQ) ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ บทบาทต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของทีมเช่น

4.1 การสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหา การปฏิบัติงานร่วมกัน

4.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผล ของกันและกัน

5. มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System thinking) ทุกคนควรมีความสามารถ ในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบ นอกจากมอง ภาพรวมแล้วต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วยวินัยข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่าง ๆได้เป็นอย่างดี บทบาทต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น

5.1 การสนับสนุนให้หน่วยงานกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.2 การสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็น ระบบที่ชัดเจน

5.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ

ภาวัฒน์ พันธุ์แพ (2547, หน้า 55-57) แนวปฏิบัติในเรื่องบทบาทต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านตามที่ได้นำเสนอ มานี้ ผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธ์ ศาสตร์การบริหารจัดการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับทิศทางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนไปสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) อย่างมั่นคง

สุทธิ สินทอง (2550, หน้า 7) หากองค์กรต้องการให้เกิดความเป็นเลิศเพิ่มมากขึ้นและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ขององค์กรชั้นนำทั่วไปควรพิจารณามุ่งเน้นในประเด็น ดังนี้

1. นวัตกรรมหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์บริการกระบวนการหรือประสิทธิผลขององค์กร โดยมีแนวทางการสร้างนวัตกรรมหลายวิธี เช่นการพัฒนาพนักงานและหัวหน้างานเพื่อให้มีความรู้ความสามารถอันจะส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมเป็นต้น

Graduate School AMU

2. ธรรมาภิบาล หมายถึงระบบการจัดการและการควบคุมต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กร รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กรโดยเป็นการควบคุมในด้านความรับผิดชอบต่อเจ้าของธุรกิจหรือผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความโปร่งใสของการปฏิบัติการและ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนการทำให้มั่นใจว่าธรรมาภิบาลมีประสิทธิผลมี ความสำคัญต่อความเชื่อถือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมโดยรวม ตลอดจนต่อประสิทธิผลขององค์กร

3. ผลกระทบเชิงลบต่อสังคม การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบต่อสังคม เช่นน้ำเสีย กลิ่นควัน เสียง เป็นต้น องค์กรควรมีการพิจารณาปูองกันโดยการสอบถามความคิดเห็นของชุมชน ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุมกับชุมชนแล้วนำข้อคิดเห็นมาดำเนินการเพื่อปูองกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นในสังคม

4. การรักษาสิ่งแวดล้อม องค์กรที่ต้องการเป็นเลิศต้องใส่ใจดูแลการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม เช่นการประกาศนโยบายประหยัดพลังงาน จัดตั้งคณะกรรมการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม จัดระบบบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่ธรรมชาติเป็นต้น

5. การสนับสนุนชุมชน องค์กรต้องบำเพ็ญประโยชน์กลับคืนสู่ชุมชนเช่นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนด้วยการให้บริการด้านการศึกษาและสุขอนามัย การดูแลสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมงานช่างฝีมือธุรกิจหรือสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ

6. วัตถุประสงค์ต้องตอบสนองความท้าทายและเกิดความสมดุล องค์กรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถตอบสนองความท้าทายขององค์กรและวัตถุประสงค์ขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

7. การจัดระดับเทียบเคียง หมายถึงการจัดกระบวนการและผลลัพธ์ซึ่งแสดงวิธีปฏิบัติการและผลการดำเนินการที่เป็นเลิศของกิจกรรมที่คล้ายคลึงกันภายในหรือภายนอกอุตสาหกรรม องค์กรเข้าร่วมการจัดระดับเทียบเคียงเพื่อให้เข้าใจผลการดำเนินการระดับโลกในปัจจุบัน

8. ฟังความคิดเห็นของชุมชน การนำความคิดเห็นของชุมชนมาใช้ในระบบงานจะทำให้สามารถวางแผนดำเนินงานและกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะพื้นฐานของชุมชนและ เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการขององค์กร

9. วางแผนสืบทอดตำแหน่ง พิจารณาวางแผนสืบทอดตำแหน่งเอาไว้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าหากผู้นำคนปัจจุบันไม่อยู่จะมีผู้นำคนใหม่มาทดแทนได้ในเวลาอันสั้น ควรพิจารณาจากบุคลากรท้องถิ่นที่องค์กรตั้งอยู่หรือพัฒนาพนักงานเก่าที่ทำงานมานาน

Graduate School of APU

10. การวางแผนด้านการเงิน เพื่อให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินเพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน รวมถึงตรวจประเมินความเสี่ยงด้านการเงินที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจที่มีอยู่ในปัจจุบันและการลงทุนในธุรกิจใหม่ที่สำคัญ และที่สำคัญ คือ องค์กรต้องวางแผนเพื่อให้สามารถ ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องในภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น

อาทิตยา ดวงมณี (2540, หน้า 51) ได้เสนอว่าการที่สถาบันอุดมศึกษาต้องการที่จะบรรลุการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพหรือ มีความเป็นเลิศทางวิชาการจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. หลักสูตรและการจัดวิชาการศึกษา ทั่วไป การจัดหลักสูตรและรายวิชาจะต้องส่งผลต่อการพัฒนาเชาวน์ปัญญาของนักศึกษาอย่างแท้จริง ให้นักศึกษามีความรู้หลายด้านทั้งด้านศิลปะดนตรี รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ ด้วย อีกทั้งหลักสูตรควรส่งผลให้นักศึกษามีพัฒนาการทางด้านความคิดที่ซับซ้อนได้มากขึ้นเรื่อย ๆ

2. กิจกรรมนอกหลักสูตรหรืองานบุคลากรนักศึกษา จะต้องช่วยส่งเสริมในการพัฒนาเชาวน์ปัญญา ส่งเสริมบุคลิกลักษณะและทักษะทางสังคมให้กับนักศึกษาอย่างแท้จริง

3. คุณภาพอาจารย์ การที่จะทำให้อาจารย์สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพจะต้องพิจารณาประกอบกันเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ต้องสูงพอเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ภาระงานสอนต้องเหมาะสม ตามจำนวนวิชาในแต่ละภาคการศึกษา เพราะถ้าอาจารย์คนเดียวสอนหลายวิชาเกินไปในหนึ่ง ภาคการศึกษาอาจจะทำให้การสอนนั้นไม่มีคุณภาพและไม่มีเวลาพอที่จะสามารถสร้างสรรค์ งานวิชาการอื่น ๆ ได้ งบประมาณและทรัพยากร สนับสนุนทางวิชาการต้องมากพอ เช่น งบประมาณ ของห้องสมุดควรเพิ่มขึ้น เงินทุนวิจัยต้องมีเพียงพอ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงวิธีการรับ อาจารย์ให้มีเฉพาะที่มีคุณภาพไว้เท่านั้นด้วย

4. การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ นอกจากการสอน ที่ทำให้นักศึกษามีพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาอย่างแท้จริงแล้ว อาจารย์ผู้สอนยังเป็นแบบอย่างและ เป็นผู้สอนในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นผู้ขัดเกลาพฤติกรรมให้กับนักศึกษา ดังนั้นการสอน ที่เป็นเลิศจะต้องคำนึงถึง อารมณ์รูปแบบ ความเชื่อและทัศนคติของอาจารย์ผู้สอนแต่ละคนด้วย

5. ภาวะของผู้นำทางวิชาการ (Academic leadership) ของผู้บริหารในการบริหารเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพ หรือความเป็นเลิศทางวิชาการ จะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 5 ประการ คือ ประการแรก การรับอาจารย์ ให้มีและการพัฒนาอาจารย์ ประการที่สอง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการและพัฒนาเชาวน์ปัญญาของอาจารย์ ประการที่สาม จะต้องพยายามกระตุ้นความเชื่อ ทัศนคติ และการปฏิบัติอย่างจริงจังต่อความเป็นเลิศทางวิชาการให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กร ประการที่สี่ จะต้องมีกระบวนการที่สร้างเสริมปัญญา มีกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างนักศึกษาด้วยกัน ระหว่างอาจารย์ด้วยกัน และระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และ

Graduate School APU

ประการสุดท้าย สถาบันจะต้องเข้าใจความต้องการของนักศึกษา ให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น ความต้องการ มิใช่บังคับหรือจำกัดขอบเขตให้นักศึกษาต้องปฏิบัติตามทุกเรื่อง

สรุป ในการกำหนดหลักการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการนั้น จะต้องใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดระดับหรือพัฒนาการของความเป็นเลิศ โดยมีการอ้างอิงทฤษฎีและผลการปฏิบัติที่ผู้อื่นได้ปฏิบัติ มาแล้วจนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งจะต้องพิจารณาร่วมกับสภาพบริบทของงานใน หน่วยงานหรือองค์กรของตัวเราเองด้วย เพื่อที่จะมีโอกาสได้ประสบความสำเร็จในการพัฒนา ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการให้เกิดขึ้นได้จริงตามศักยภาพที่องค์กรเราเป็นอยู่ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดแนวทาง การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการของสถานศึกษาสุราษฎร์พิทยา ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์เพื่อหา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ที่มีองค์ประกอบ 7 ด้านของโครงการสถานศึกษามาตรฐานสากล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นเลิศด้านวิชาการของสถานศึกษาตามโครงการ สถานศึกษามาตรฐานสากล ซึ่งการบริหารเพื่อความเป็นเลิศนั้น มีหลักการสำคัญ คือ มุ่งการปฏิบัติที่เน้นคุณภาพของคนในองค์กรที่ต้องทำงานภายใต้ทรัพยากรจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าในเวลาที่รวดเร็วและให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ มีลักษณะเป็นการกำหนดแนวทางหรือรูปแบบการบริหารเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนด

3.6 ตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

การศึกษาในเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพหรือความเป็นเลิศนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะครุศาสตร์ ในกลุ่มสถาบันราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องพิจารณาจากแนวคิดหรือวิธีการที่นักวิชาการและนักวิจัยทางการศึกษาได้ศึกษาไว้ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและสามารถ นำไปใช้ได้จริง จำเป็นต้องทราบถึงความหมายที่เกี่ยวข้องและมิติหรือองค์ประกอบของ ความเป็นเลิศเสียก่อน ในวงการศึกษาปัจจุบันนี้ ถือว่า “คุณภาพ” และ “ความเป็นเลิศ” มักจะใช้ คำที่แทนกันได้และเป็นคำที่นิยมใช้กันมาก แต่โดยการศึกษามักจะกล่าวถึงความเป็นเลิศมากกว่า คุณภาพ (Quality) ดังต่อไปนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546, หน้า 4) เสนอว่า ความเป็นเลิศ คือ รายการที่ใช้ในการประเมินด้านศักยภาพการทา งานของตนเองและเป็นกรอบที่เสริมให้เกิดการผสานระหว่างหลักการของระบบคุณภาพกับการนำไปปฏิบัติจริงในองค์การทั้งหลายก่อให้เกิดการปรับปรุง ทั้ง

Graduate School APU

คุณภาพและผลิตภาพและสามารถยกระดับความสามารถในการแข่งขันของตนเองความเป็นเลิศ ในลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของเกณฑ์มี 2 ประการ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง คือ จุดประสงค์และประโยชน์ของเกณฑ์

ประการที่สอง คือ องค์ประกอบของเกณฑ์ ดังนั้น ความเป็นเลิศ (Excellence) และคุณภาพ จึงสามารถใช้แทนกันได้ทั้งสองคำต่างคำนึงถึงมิติของรูปแบบ โดยไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลสำเร็จอันน่าชื่นชมแต่คำนึงถึงคุณลักษณะซึ่งทำให้เกิดผลสำเร็จด้วยทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศต่างมีความหมายถึงคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำไปกว่ามาตรฐานนั้นในวงการอุดมศึกษาจะใช้ความเป็นเลิศในกรณีเสมอภาคนิยม (Equalization term) ส่วนคุณภาพจะใช้อภิชนนิยม (Elitism)

อาทิตยา ดวงมณี (2540, 50) ได้สรุปว่า วิธีการวัดความเป็นเลิศทางวิชาการมี 6 วิธี ซึ่งไม่สามารถแยกจากกันได้เด็ดขาด ได้แก่

1. วิธีการเน้นเศรษฐกิจและการเมือง (Political-economy approach) การวัดความเป็นเลิศ ทางวิชาการวิธีนี้เป็นการมุ่งไปที่ความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษากับสภาพทางเศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศว่า สถานศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาสามารถผลิตกำลังคนตอบสนอง ความต้องการของระบบเศรษฐกิจและการเมือง ได้เหมาะสมเพียงไร

2. วิธีการเน้นผลิตผล (Productivity approach) เป็นการวัดความเป็นเลิศทางวิชาการโดยเน้นที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ดูว่าสถานศึกษาหรือสถาบันอุดมศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า (Input) ให้เป็นปัจจัย นำออก (Output) ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงไร

3. วิธีการเน้นมูลค่าเพิ่ม (Value-added approach) เป็นการวัดความเป็นเลิศทางวิชาการโดยเน้นที่พัฒนาการของนักเรียน นักศึกษา โดยเชื่อว่าสถาบัน ที่มีคุณภาพจะสามารถพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงผู้เรียนได้ดีเพียงใดเป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้นของตัวผู้เรียน

4. วิธีการเน้นผู้ผลิตและผู้บริโภค (Producer-consumer quality approach) เป็น การวัดความเป็นเลิศที่คุณภาพของผู้ผลิต ซึ่งหมายถึง อาจารย์ และผู้บริโภค ซึ่งหมายถึงนักศึกษา รวมไปถึงกระบวนการในการผลิต (Process) ด้วย

5. วิธีการเน้นเนื้อหาสาระ (Content approach) เป็นการวัดที่เน้นถึงคุณภาพของหลักสูตร โดยดูองค์ประกอบเนื้อหาสาระ และขอบเขต ของหลักสูตรว่าเหมาะสมเพียงไร

6. วิธีการผสมผสาน (Eclectic approach) เป็นการวัดความเป็นเลิศทางวิชาการโดยการประเมินหลาย ๆ ด้านผสมผสานกัน รวมทั้งคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณลักษณะของผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกคน

Graduate School APU

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2557, หน้า 22) ได้สรุปว่า วิธีการวัดความเป็นเลิศทางวิชาการมี 6 วิธี ซึ่งไม่สามารถ แยกจากกันได้เด็ดขาด ได้แก่

1. วิธีการเน้นเศรษฐกิจและการเมือง (Political-economy approach) การวัดความเป็นเลิศทางวิชาการวิธีนี้เป็นการมุ่งไปที่ความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษากับสภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศว่า สถานศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาสามารถผลิตกำลังคนตอบสนองความต้องการของระบบเศรษฐกิจและการเมืองได้เหมาะสมเพียงไร

2. วิธีเน้นผลิตผล (Productivity approach) เป็นการวัดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเน้นที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ดูว่าสถานศึกษาหรือสถาบันอุดมศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า (Input) ให้เป็นปัจจัยนำออก (Output) ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงไร

3. วิธีการเน้นมูลค่าเพิ่ม (Value-added approach) เป็นการวัดความเป็นเลิศทาง วิชาการ โดยเน้นที่พัฒนาการของนักเรียน นักศึกษา โดยเชื่อว่าสถาบันที่มีคุณภาพจะสามารถ พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงผู้เรียนได้ดีเพียงใด เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้นของตัวผู้เรียน

4. วิธีการเน้นผู้ผลิตและผู้บริโภค (Producer-consumer quality approach) เป็นการวัดความเป็นเลิศที่คุณภาพของผู้ผลิต ซึ่งหมายถึง อาจารย์ และผู้บริโภค ซึ่งหมายถึง ตัวนักเรียน รวมไปถึงกระบวนการในการผลิต (Process) ด้วย

5. วิธีการเน้นเนื้อหาสาระ (Content approach) เป็นการวัดที่เน้นถึงคุณภาพของหลักสูตร โดยดูองค์ประกอบเนื้อหาสาระ และขอบเขตของหลักสูตรว่าเหมาะสมเพียงไร

6. วิธีการผสมผสาน (Eclectic approach) เป็นการวัดความเลิศทางวิชาการ โดยการประเมินหลาย ๆ ด้านผสมผสานกัน รวมทั้งคำนึงถึง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ คุณลักษณะของผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องทุกคน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559, หน้า 2-5) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์และมาตรฐานซึ่งใช้เป็นตัวตัดสินความสำเร็จ หรือคุณค่าของการดำเนินงาน หรือ ผลการดำเนินงานที่ได้รับ โดยให้ความหมายของเกณฑ์และมาตรฐานที่แสดงให้เห็นถึง ความเกี่ยวข้องและความแตกต่างกัน ดังนี้

1. เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของ การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของ การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน การปฏิบัติหรือผลที่ได้รับเกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐาน ทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ต่าง ๆ เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการค่านิยมของ สังคม เป็นต้น ซึ่งเกณฑ์สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative criterion) และ

Graduate School AHU

เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criterion) โดยเกณฑ์สัมพัทธ์เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจาก ประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างโครงการ หรือเปรียบเทียบกับผลที่เคยทำมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (Norm) ของการจัดโครงการทั่ว ๆ ไปสำหรับเกณฑ์สัมบูรณ์เป็น เกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้นหรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับ หรือคุณภาพของสิ่งนั้นอันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

2. มาตรฐาน (Standard) หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงความสำเร็จอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ตัวอย่างเช่น มาตรฐานการเจริญเติบโตทางด้านร่างกายของเด็กไทย คะแนน 80% ถือเป็นมาตรฐานการสอบได้ใบขับขี่รถยนต์ มาตรฐานของการปฏิบัติในวิชาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

จากคำจำกัดความข้างต้น ทำให้เห็นถึงความแตกต่างและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของตัวบ่งชี้ เกณฑ์และมาตรฐาน ซึ่งจะพบว่าระหว่างเกณฑ์กับมาตรฐานนั้นเกณฑ์ดูจะมีความหมายที่กว้างกว่ามาตรฐาน ตลอดจนสามารถรวมเอาความหมายของมาตรฐานไว้ในการพิจารณาตัดสินได้ด้วย ดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินหรือตัดสินเรื่องใด ๆ นั้นตัวบ่งชี้และเกณฑ์จึงเป็นสิ่งที่ควรให้การพิจารณาประกอบกัน

แทน (Tan, 1992, p. 112) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้ตัวแปรหลายตัว (Multivariate) ในการประเมินคุณภาพของภาควิชาที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาเอกทางสังคมวิทยา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบการวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบหลัก (Principle component factor analysis) เพื่อหากลุ่มของตัวแปรที่ใช้ ในการบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการของภาควิชา และหาตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพ หรือ ความเป็นเลิศที่ดีที่สุด ด้วยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดเรียงลำดับความเป็นเลิศ ของภาควิชา ตามตัวบ่งชี้รวมที่วิเคราะห์ได้จากการจัดอันดับภาควิชาโดยสถาบันวิจัยธุรกิจ (Conference board) ตัวแปรที่ศึกษามีทั้งสิ้น 12 ตัวแปร ผลการศึกษาได้กลุ่มตัวแปร 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. กลุ่มตัวแปร การวิจัยของอาจารย์ (Faculty research)
2. กลุ่มปัจจัยนำเข้า (Input cluster)
3. กลุ่มตัวแปรนักศึกษา (Student cluster)

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มนี้แทน (Tan) สามารถสร้างตัวบ่งชี้รวมความเป็นเลิศทางวิชาการของ ภาควิชาได้ 7 ตัวใหญ่ ๆ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ได้แก่ กลุ่มตัวแปรการวิจัยของอาจารย์ ประกอบด้วย กิจกรรมการวิจัย ของอาจารย์ จำนวนเอกสารทางวิชาการโดยเฉลี่ยของอาจารย์ เปอร์เซ็นต์ของอาจารย์ที่มีทุนคณะหนึ่ง (One or publication faculty grantmanship) และทรัพยากรห้องสมุด

Graduate School AHU

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้แก่ กลุ่มปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย จำนวนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษา ในโปรแกรม จำนวนอาจารย์ ค่าใช้จ่ายในการวิจัยของภาควิชา จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับปริญญาเอกตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ได้แก่ กลุ่มตัวแปรนักศึกษา ประกอบด้วย ระยะเวลาที่นักศึกษาใช้ ในการศึกษาระดับปริญญาเอกตามหลักสูตร สัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาที่ออกไปประกอบอาชีพนอกสถาบัน สัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับ Ph.D.

ตัวบ่งชี้ที่ 4 เกิดจากการรวมกันของกลุ่มตัวแปรการวิจัยของอาจารย์ และกลุ่มตัวแปรปัจจัยนำเข้า

ตัวบ่งชี้ที่ 5 เกิดจากการรวมกันของกลุ่มตัวแปรการวิจัยของอาจารย์และกลุ่มตัวแปรนักศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 6 เกิดจากการรวมกันของกลุ่มตัวแปรปัจจัยนำเข้าและกลุ่มตัวแปรนักศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 7 เกิดจากการรวมกันของกลุ่มตัวแปรการวิจัยของอาจารย์ กลุ่มตัวแปรปัจจัยนำเข้า และกลุ่มตัวแปรนักศึกษา

ซึ่งพบว่าตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดในการประเมินความเป็นเลิศของสถาบันนั้น คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 และ 7 เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมนกับการจัดอันดับของผู้ทรงคุณวุฒิสูงสุด คือ .896 และ .833 ตามลำดับ

แฟร์เวทเตอร์ และบราวน์ (Fairweather & Brown, 1991, pp. 155-176) ได้ทำการศึกษามิติและ โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งดูความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละมิติ โดยศึกษาใน 3 สาขาวิชาของระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ คอมพิวเตอร์ วิศวกรรมไฟฟ้าและวิศวกรรมเครื่องกล ด้วยการกำหนดมิติคุณภาพเป็น 5 ด้าน คือ คุณภาพของอาจารย์ คุณภาพของนักศึกษา ทรัพยากรและความมีชื่อเสียงของสถาบัน ทำการวัดคุณภาพใน 2 ระดับ คือ ระดับสถาบันและระดับสาขาวิชา ผลการศึกษา พบว่า มิติหรือโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นประกอบด้วย 4 มิติ คือ

1. คุณภาพการศึกษา (ในระดับสถาบันวัดได้จากตัวแปร “อัตราการรับนักศึกษาเข้ามาให้มี” ในระดับสาขาวิชาวัดได้จากตัวแปร “อัตราการรับเข้าของนักศึกษาบัณฑิตศึกษา”)

2. ขนาด (ในระดับสถาบันวัดได้จากตัวแปร “ขนาดห้องสมุด” ในระดับสาขาวิชาวัดได้จากตัวแปร “จำนวนนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา”)

3. ทรัพยากร (ในระดับสถาบันวัดได้จากตัวแปร “อัตราส่วนระหว่างนักศึกษาบัณฑิตศึกษาบัณฑิตศึกษาต่ออาจารย์”)

Graduate School APU

4. คุณภาพอาจารย์และความมีชื่อเสียง (ในระดับสถาบันวัดได้จากตัวแปร “เปอร์เซ็นต์อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก จำนวนอาจารย์ที่มีคุณภาพตามที่องค์กรเอ็นเอเอส (NAS : Network-attached storage) ได้ให้คะแนนไว้ สัดส่วน ของคะแนนการเป็นมหาวิยาลัยวิจัย ที่คณะกรรมการคาร์เนจี (Carnegie commission) ให้ไว้” ในระดับสาขาวิชาวัดได้จากตัวแปร “จำนวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียงซึ่ง NAS ให้คะแนน ทุนวิจัยทั้งหมดที่ได้รับ การรับรองวิทยฐานะ”) ในที่นี้คุณภาพอาจารย์และความมีชื่อเสียงนั้นนับเป็นมิติเดียว เพราะมีความสัมพันธ์สูง

อาทิตยา ดวงมณี (2540, หน้า 51) ได้เสนอว่า การที่สถาบันอุดมศึกษาต้องการที่จะบรรลุถึงการจัด การศึกษาที่มีคุณภาพหรือมีความเป็นเลิศทางวิชาการจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. หลักสูตรและการจัดวิชาการศึกษาทั่วไป การจัดหลักสูตรและรายวิชาจะต้อง ส่งผลต่อการพัฒนาเชาว์ปัญญาของนักศึกษาอย่างแท้จริง ให้นักศึกษามีความรู้ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านศิลปะ ดนตรี รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ ด้วย อีกทั้งหลักสูตรควรส่งผลให้นักศึกษามี พัฒนาการทางด้านความคิดที่ซับซ้อนได้มากขึ้นเรื่อย ๆ

2. กิจกรรมนอกหลักสูตรหรืองานบุคลากรนักศึกษา จะต้องช่วยส่งเสริมในการพัฒนาเชาวน์ปัญญา ส่งเสริมบุคลิกลักษณะและทักษะทางสังคมให้กับนักศึกษาอย่างแท้จริง

3. คุณภาพอาจารย์ การที่ทำให้อาจารย์สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพจะต้องพิจารณาประกอบกันในเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ต้องสูงพอเมื่อเทียบกับวิชาชีพ อื่น ๆ ภาระงานสอนต้องเหมาะสมตามจำนวนวิชาในแต่ละภาคการศึกษา เพราะถ้าอาจารย์คนเดียวสอนหลายวิชาเกินไปในหนึ่งภาคการศึกษาอาจจะทำให้การสอนนั้นไม่มีคุณภาพและไม่มีเวลาพอที่จะสามารถสร้างสรรค์งานวิชาการอื่น ๆ ได้ งบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนทางวิชาการต้องมากพอ เช่น งบประมาณของห้องสมุดควรเพิ่มขึ้น เงินทุนวิจัยต้องมีเพียงพอ นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงวิธีการรับอาจารย์ให้มี เฉพาะที่มีคุณภาพไว้เท่านั้นด้วย

4. การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ นอกจากการสอนที่ทำให้นักศึกษามีพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาอย่างแท้จริงแล้ว อาจารย์ผู้สอนยังเป็นแบบอย่างและเป็นผู้สอนในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นผู้ขัดเกลาพฤติกรรมให้กับนักศึกษา ดังนั้นการสอนที่เป็นเลิศต้องคำนึงถึง อารมณ์ รูปแบบ ความเชื่อ และทัศนคติของอาจารย์ผู้สอนแต่คนด้วย

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ จะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 5 ประการ คือ ประการแรก การรับอาจารย์ให้มีและการพัฒนาอาจารย์ ประการที่สอง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการพัฒนาเชาวน์ปัญญาของอาจารย์ ประการที่สาม จะต้องพยายามกระตุ้นความเชื่อ ทัศนคติ และการปฏิบัติอย่างจริงจังต่อความเป็นเลิศทางวิชาการให้เกิดขึ้นกับ ทุกคนในองค์กร ประการที่สี่ จะต้องมีกระบวนการที่สร้างเสริมปัญญา มีกระบวนการแลกเปลี่ยน

Graduate School ARU

ความคิดเห็นระหว่างนักศึกษาด้วยกัน ระหว่างอาจารย์ด้วยกัน และระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และประการสุดท้าย สถาบันต้องเข้าใจความต้องการของนักศึกษา ให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น ความต้องการ มิใช้บังคับหรือจำกัดขอบเขตให้นักศึกษาต้องปฏิบัติทุกเรื่อง

เว็บสเตอร์ (Webster, 1981, p.20-24) ได้กล่าวว่า ในอดีตที่ผ่านมาการประเมินคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาที่นิยมใช้มี 6 วิธีโดยถือเกณฑ์ต่างกัน แต่ละวิธีมีทั้งข้อดีข้อเสีย กล่าว คือ

วิธีที่ 1 เป็นการจัดอันดับคุณภาพโดยใช้เกณฑ์ความมีชื่อเสียง (Reputational ranking) คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญ เช่น คณบดี หัวหน้าภาค นักวิชาการสาขาวิชานั้น ๆ เป็นผู้จัดอันดับ สถาบันที่มีคุณภาพ ซึ่งข้อดีของวิธีนี้อยู่ที่ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของผู้เชี่ยวชาญ แต่มีข้อเสียที่ มีโอกาสในการเกิดอคติทางความคิด (Halo effect) เนื่องจากความลำเอียงของผู้เชี่ยวชาญได้

วิธีที่ 2 ใช้เกณฑ์ความสำเร็จของอาจารย์ โดยดูจากเกียรติยศ ชื่อเสียง และรางวัลที่ อาจารย์ได้รับ (Faculty awards, honors and prices) การใช้เกณฑ์นี้จะมีความเป็นปรนัย (Objective) มากกว่าวิธีแรก แต่มีข้อเสีย คือ สถาบันที่ได้อันดับว่ามีคุณภาพมักจะเป็นสถาบันที่มี ชื่อเสียงและมีเงินทุนหรือทรัพยากรมาก ๆ เท่านั้น

วิธีที่ 3 การใช้เกณฑ์จำนวนการอ้างอิงทางวิชาการ (Citation in citation indexs) โดยการนับจำนวนการอ้างอิงทางวิชาการของอาจารย์ต่อคน (Per capita) จากเอกสารที่พิมพ์ เผยแพร่ ซึ่งจะแสดงความแข็งแกร่ง ความมีอิทธิพล ถ้ามีการอ้างถึงในบ่อย ๆ แต่มีข้อเสีย คือ ถ้าไม่ได้เขียนสาขาที่เป็นที่นิยมนัก ก็มักไม่ถูกอ้างอิงและการอ้างอิงก็มักถูกอ้างถึงในช่วงเวลาที่เรื่อง นั้นกำลังเป็นที่นิยมเท่านั้น บอกไม่ได้ด้วยว่าการอ้างอิงแต่ละครั้งเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี นับถูกต้องจริงหรือไม่ และการได้รับการอ้างอิงในทางที่ดีจากบุคคลที่เป็นที่รู้จักหรือมีชื่อเสียงนั้น ยิ่งมีค่ามากกว่าการได้รับการอ้างอิงโดย นักศึกษาปริญญาโท

วิธีที่ 4 การใช้เกณฑ์ความสำเร็จในชีวิต นักศึกษา วิธีนี้เป็นการวัดคุณภาพและพัฒนานักศึกษาอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าจะเป็นสถาบันเล็ก ทรัพยากรน้อย แต่ถ้าทุ่มเทให้กับการสอนและพัฒนาอย่างแท้จริงก็เป็นสถาบันที่มีคุณภาพได้ แต่วิธีนี้อาจใช้เวลานานและ (อาทิตยา ดวงมณี, 2540, หน้า 56) กล่าวว่า ความสำเร็จของบัณฑิตอาจไม่ได้มาจากกระบวนการผลิตของสถาบันเพียงอย่างเดียว อาจขึ้นกับพื้นฐานครอบครัว ความสามารถส่วนตัว หรือกิจกรรมนอกสถาบันได้

วิธีที่ 5 การใช้เกณฑ์คะแนนสอบเข้ามหาวิทยาลัยของนักศึกษาโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน วิธีการนี้มีข้อดีตรงเก็บรวบรวมข้อมูลง่าย แต่มีข้อเสีย คือ คำนึงถึงความสามารถของนักศึกษาให้มีเพียงอย่างเดียวไม่ได้ดูว่าสถาบันให้การศึกษาที่มีคุณภาพจริงหรือไม่

วิธีที่ 6 การใช้เกณฑ์ปริมาณทรัพยากรทางวิชาการของสถาบัน อาจจะวัดจากตัวบ่งชี้ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษา อัตราส่วนของนักศึกษาต่ออาจารย์ หรือจำนวนหนังสือในห้องสมุด

Graduate School AHU

ฯลฯ ซึ่งวิธีนี้สามารถวัดและเปรียบเทียบระหว่างสถาบันได้ง่าย แต่มีข้อเสีย คือ ถึงแม้ทรัพยากรมากแต่ถ้านักศึกษาไม่ใช้ทรัพยากรนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ก็ไม่สามารถพัฒนาให้เกิดคุณภาพได้

จากเกณฑ์ทั้งหมดนี้ เว็บสเตอร์ (Webster, 1981, p. 20-24) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการวัดคุณภาพ ของสถาบันอุดมศึกษา ควรใช้เกณฑ์หลาย ๆ ด้านประกอบกันและควรศึกษาในลักษณะต่อหน่วย มากกว่าศึกษาในภาพรวมหมดเพราะขนาดของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีขนาดต่างกัน

บุญรอด วุฒิศาสตร์กุล (2535, หน้า 54) ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิชาการในระดับรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี และหัวหน้าภาควิชา พบว่า องค์ประกอบของความเป็นเลิศของสถาบันมี 5 ประการที่สำคัญตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอ พร้อมเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผู้ที่ทำการศึกษาไว้เห็นว่าเป็นประเด็นที่ควรคำนึงถึง มีดังนี้

อันดับที่ 1 ได้แก่ คุณภาพของอาจารย์หรือผู้สอน ซึ่งมีเกณฑ์ที่ควรคำนึงถึงในการพิจารณา คือ

1. จำนวนอาจารย์ประจำในคณะ/ภาควิชา ที่สามารถสอนวิชาเอก ในระดับปีที่ 3 หรือ 7
2. จำนวนอาจารย์ประจำในคณะ/ภาควิชาที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทหรือเทียบเท่าขึ้นไป
3. การพัฒนาอาจารย์โดยการให้ทุนศึกษาต่อ ให้เข้าสัมมนา ฝึกอบรมในแต่ละ ปีการศึกษา
4. จำนวนอาจารย์ประจำในคณะ/ภาควิชาที่เขียนบทความหรือแต่งตำราและได้รับ การตีพิมพ์ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา

อันดับที่ 2 ได้แก่ หลักสูตรที่ใช้ในการเรียนการสอน มีเกณฑ์ที่ควรคำนึงถึงในการพิจารณา คือ

1. เนื้อหาของหลักสูตรมีความลึกซึ้งทางวิชาการ และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
2. มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร และประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างเพียงพอ
3. มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ

อันดับที่ 3 ได้แก่ ห้องสมุดหรือศูนย์การค้นคว้า มีเกณฑ์ที่ควรคำนึงถึงในการ พิจารณา คือ

1. จำนวนหนังสือ วารสาร หนังสืออ้างอิง และเอกสารอื่น ๆ ของสาขาวิชาเพียงพอและทันสมัย
2. ห้องสมุดให้บริการ และเอื้อต่อการค้นคว้าวิจัยของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง

Graduate School APU

3. มีงบประมาณเพียงพอที่จัดซื้อหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ที่ทันสมัยเข้าห้องสมุด

4. อาจารย์ประจำในคณะ/ภาควิชาสามารถให้ห้องสมุดซื้อหนังสือตามความต้องการของคณะ/ภาควิชาได้

อันดับที่ 4 ได้แก่ คุณภาพของนักศึกษา มีเกณฑ์ที่ควรคำนึงถึงในการพิจารณา คือ

1. ให้อาจารย์เข้ามาสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นให้ทำวิจัยในแต่ละปีการศึกษา

2. งบประมาณของสถาบันที่จะสนับสนุนการวิจัย

3. นโยบายของสถาบันที่ส่วนส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

4. ปริมาณงานประจำที่ได้รับมอบหมายเอื้อต่อการทำวิจัย หรือผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

อันดับที่ 5 ได้แก่ การวิจัย และการสร้างผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ มีเกณฑ์ที่ควรคำนึงถึงในการพิจารณา คือ

1. ให้อาจารย์เข้าอบรมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นให้ทำวิจัยในแต่ละปีการศึกษา

2. งบประมาณของสถาบันที่จะสนับสนุนการวิจัย

3. นโยบายของสถาบันมีส่วนส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์ทำการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

4. ปริมาณงานประจำที่ได้รับมอบหมายเอื้อต่อการทำวิจัย หรือผลิตผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

Graduate School ARU

อาณัติ อาภาภิรม (2531, หน้า 26-41) ได้กล่าว ณ ที่ประชุมอธิการบดีในการปาฐกถา เรื่อง การพึ่งตนเองของมหาวิทยาลัยของรัฐเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการว่า ตัวบ่งชี้ (Indicator) ที่จะใช้วัดความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ คุณภาพอาจารย์ การวิจัย/การเขียนตำราของอาจารย์ เครื่องมือและอุปกรณ์การสอน และนิสิต/นักศึกษา

ดังนั้นในการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการจึงควรเป็นการศึกษา เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม (Composite indicators) โดยอาศัยตัวบ่งชี้ (ตัวแปร) ที่สัมพันธ์กับคุณภาพ หรือความเป็นเลิศทางวิชาการหลาย ๆ ตัวตามองค์ประกอบ (มิติ) ของคุณภาพดังที่กล่าวถึง ซึ่งถ้าจะทำการศึกษาเชิงปริมาณแล้วก็ควรที่จะมีการกำหนดเกณฑ์สำหรับการเก็บข้อมูลและประเมินข้อมูลเชิงประจักษ์ของแต่ละตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ด้วย โดยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นอาจจะเป็นเกณฑ์สัมพันธ์หรือเกณฑ์สัมบูรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการและเป้าหมายของแต่ละสถาบัน และการได้รับผลการพิจารณาตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับ ของความเป็นเลิศทางวิชาการของภาค/สาขาวิชานั้น ๆ

จากคำจำกัดความข้างต้น ทำให้เห็นถึงความแตกต่างและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของตัวบ่งชี้ เกณฑ์และมาตรฐาน ซึ่งจะพบว่าระหว่างเกณฑ์และมาตรฐานนั้นเกณฑ์ดูจะมีความหมาย ที่กว้างกว่ามาตรฐาน ตลอดจนสามารถรวมเอาความหมายของมาตรฐานไว้ในการพิจารณาตัดสิน ได้ด้วย ดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินหรือการตัดสินเรื่องใด ๆ นั้นตัวบ่งชี้และเกณฑ์ จึงเป็นสิ่งที่ควรให้การพิจารณาประกอบกัน

อาณัติ อาภาภิรม (2531, หน้า 34) ได้กล่าว ณ ที่ประชุมอธิการบดีในการปาฐกถา เรื่องการพึ่งตนเองของมหาวิทยาลัยของรัฐกับความเป็นเลิศทางวิชาการ ว่า ตัวบ่งชี้ (Indicator) ที่จะใช้วัดความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ คุณภาพอาจารย์, การวิจัย/การเขียนตำราของอาจารย์, เครื่องมือและอุปกรณ์การสอน และนิสิตนักศึกษา

อาทิตยา ดวงมณี (2540, หน้า 53) ได้พัฒนา ฐานข้อมูลในการติดตามและตรวจสอบคุณภาพของมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนระดับปริญญาเอกของ สหรัฐอเมริกา โดยฐานข้อมูลใช้ชื่อว่า DIQDB (The doctoral institution quality data base) ซึ่งใน ฐานข้อมูลนี้จะมีตัวบ่งชี้คุณภาพ (Quality indicators) เป็นตัวแปร “Output” ที่เป็นตัวแทนคุณภาพ ทางวิชาการรวมอยู่ด้วย ได้แก่ จำนวนผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในวารสาร จำนวนและ ขนาดของเงินสนับสนุนด้านวิจัยที่รัฐให้แก่สถาบัน และการประเมินความมีชื่อเสียงของอาจารย์ หรือหลักสูตร

เว็บสเตอร์ (Webster, 1981, p. 20 - 24) ได้กล่าวว่า ในอดีตที่ผ่านมาการประเมินคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาที่นิยมใช้มี 6 วิธี โดยถือเกณฑ์ต่างกัน แต่ละวิธีมีทั้งข้อดีและข้อเสีย กล่าว คือ

วิธีที่ 1 เป็นการจัดอันดับคุณภาพโดยใช้เกณฑ์ความมีชื่อเสียง (Reputational ranking) คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญ เช่น คณบดี หัวหน้าภาค นักวิชาการในสาขาวิชานั้น ๆ เป็นผู้จัดอันดับสถาบันที่มีคุณภาพ ซึ่งข้อดีของวิธีนี้อยู่ที่ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของผู้เชี่ยวชาญ แต่มีข้อเสียที่มีโอกาสเกิด Halo Effect เนื่องจากความลำเอียงของผู้เชี่ยวชาญได้ (Tan, 1992, pp. 205-226)

วิธีที่ 2 ใช้เกณฑ์ ความสำเร็จของอาจารย์โดยดูจากเกียรติยศ ชื่อเสียง และรางวัลที่อาจารย์ได้รับ (Faculty awards, honors and prices) การใช้เกณฑ์นี้จะมีความเป็นปรนัย (Obgective) มากกว่าวิธีแรก แต่มีข้อเสีย คือ สถาบันที่ได้อันดับว่ามีคุณภาพมักจะเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงและมีเงินทุนหรือทรัพยากรมาก ๆ เท่านั้น

วิธีที่ 3 การใช้เกณฑ์จำนวนการอ้างอิงในดัชนีการอ้างอิงทางวิชาการ (Citation in citation indexs) โดยนับจำนวนอ้างอิงทางวิชาการของอาจารย์ต่อคน (Per capita) จากเอกสาร ที่พิมพ์เผยแพร่ ซึ่งจะแสดงความแข็งแกร่ง ความมีอิทธิพล ถ้ามีการอ้างถึงในบ่อย ๆ แต่มีข้อเสีย คือ ถ้าไม่ได้เขียนในสาขาที่เป็นที่นิยมนักก็มักไม่ถูกอ้าง และการอ้างถึงในช่วงเวลาที่เรื่องนั้นกำลังเป็น ที่นิยมเท่านั้น บอกไม่ได้ด้วยว่าการอ้างอิงแต่ละครั้งเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี นับถูกต้องจริงหรือ

Graduate School AHU

ไม่ และการได้รับการอ้างอิงในทางที่ดีจากบุคคลที่รู้จักหรือมีชื่อเสียงนั้นย่อมมีค่ามากกว่าการได้รับการอ้างอิงโดยนักศึกษาปริญญาโท

วิธีที่ 4 การใช้เกณฑ์ความสำเร็จในชีวิตนักศึกษา วิธีนี้เป็น การวัดคุณภาพและพัฒนานักศึกษาอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าจะเป็นสถาบันเล็กทรัพยากรน้อย แต่ถ้า ทุ่มเทให้กับการสอนและพัฒนาอย่างแท้จริง ก็เป็นสถาบันที่มีคุณภาพได้ แต่วิธีนี้อาจใช้เวลานาน และออสติน (Austin, 1990, pp. 34-41) กล่าวว่า ความสำเร็จของบัณฑิตอาจไม่ได้มาจากกระบวนการผลิตของสถาบัน เพียงอย่างเดียว อาจขึ้นกับพื้นฐานครอบครัว ความสามารถส่วนตัวหรือกิจกรรมนอกสถาบันได้

วิธีที่ 5 การใช้เกณฑ์คะแนนสอบเข้ามหาวิทยาลัยของนักศึกษาโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน วิธีนี้ มีข้อดีตรงเก็บรวบรวมข้อมูลง่าย แต่มีข้อเสีย คือ คำนึงถึงความสามารถของนักศึกษาให้มีเพียง อย่างเดียวไม่ได้ดูว่าสถาบันให้การศึกษาที่มีคุณภาพจริงหรือไม่

วิธีที่ 6 การใช้เกณฑ์ปริมาณ ทรัพยากรทางวิชาการของสถาบัน อาจจะวัดจากตัวบ่งชี้ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษา อัตราส่วนของ นักศึกษาต่ออาจารย์ หรือจำนวนหนังสือในห้องสมุด ฯลฯ ซึ่งวิธีนี้สามารถวัดและเปรียบเทียบระหว่างสถาบันได้ง่าย แต่มีข้อเสีย คือ ถึงแม้จะมีทรัพยากรมากแต่ถ้านักศึกษาไม่ใช้ทรัพยากรนั้น ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ก็ไม่สามารถพัฒนาให้เกิดคุณภาพได้

จากเกณฑ์ทั้งหมดนี้ เว็บสเตอร์ (Webster, 1981, pp. 20 - 24) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการวัด คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา ควรใช้เกณฑ์หลาย ๆ ด้านประกอบกัน และควรศึกษาในลักษณะ ต่อหน่วย (per capita) มากกว่าศึกษาในภาพรวมทั้งหมด เพราะขนาดของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง มีขนาดต่างกัน

อาทิตยา ดวงมณี (2540, หน้า 56) กล่าวว่า เกณฑ์ในการวัด ความเป็นเลิศหรือคุณภาพนั้นอาจใช้ลักษณะอิงกลุ่ม (Nom-reference) หรืออิงเกณฑ์ (Criterion reference) ก็ได้ แต่มักนิยมใช้ในลักษณะผสมผสานกันมากกว่า เนื่องจากระดับหรือมาตรฐานของ คุณภาพของอุดมศึกษาไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนไม่ว่าจะเน้นปัจจัยนำเข้า (Input) หรือ กระบวนการ (Process) หรือผลผลิต (Output) เพราะจะต้องประเมินในลักษณะดูคุณค่าในตัวเอง และเปรียบเทียบกับสถาบันอื่น ๆ ในระบบเดียวกัน

โดนัลด์ (Donald, 1984, pp. 41-52) แต่ทั้งนี้การที่จะกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพหรือความเป็นเลิศให้ครอบคลุมทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชนมีความเป็นไปได้ แต่ก็ยากที่จะวัดในลักษณะของการอิงกลุ่ม เพราะ สถาบันต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน เช่น ระดับความสามารถของนักศึกษาให้มี คุณภาพของอาจารย์ ฯลฯ ซึ่งเป็นความแตกต่างที่ควบคุมได้ยาก

Graduate School APU

สรุป ตัวชี้วัดความเป็นเลิศทางวิชาการ ในการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงควรเป็นการศึกษาเพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้รวม (Composite indicators) โดยอาศัยตัวบ่งชี้ (ตัวแปร) ที่สัมพันธ์กับคุณภาพหรือ ความเป็นเลิศทางวิชาการหลาย ๆ ตัวตามองค์ประกอบ (มิติ) ของคุณภาพดังที่กล่าวถึง ซึ่งถ้าจะทำ การศึกษาในเชิงปริมาณแล้วก็ควรที่จะกำหนดเกณฑ์สำหรับการเก็บข้อมูลและประเมินข้อมูล เชิงประจักษ์ของแต่ละตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ด้วย โดยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นอาจจะเป็นเกณฑ์สัมพันธ์หรือเกณฑ์สัมบูรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการและเป้าหมายของแต่ละสถาบันและการได้รับผลการพิจารณาตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับของความเป็นเลิศ ทางวิชาการของภาค/สาขาวิชานั้น ๆ

3.7 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จะต้องเริ่มจากการรู้จักองค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมองภาพรวมขององค์กร อันนำไปสู่การวางแผนการดำเนินกิจกรรม การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญ (2556, หน้า 1) ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า “คุณภาพ” เป็นสิ่ง พึงปรารถนาและเป็นสิ่งสำคัญมากต่อ ความอยู่รอดขององค์การไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจอุตสาหกรรมหรือการศึกษาก็ตามในภาคการศึกษา จะพบว่าสถานศึกษาของรัฐและเอกชนหลายสถานศึกษานำระบบไอเอสโอ หรือวงจรเดมมิ่งมาใช้หลาย สถานศึกษาโดดเด่นเรื่อง 5 ส. ในทางตรงข้ามสถานศึกษาใดไม่มีคุณภาพก็ย่อมส่งผลต่อความรุ่งเรือง ก้าวหน้าขององค์การสถานศึกษามีคุณภาพจะเป็นองค์การไม่มีวันตายมีแต่ความมั่นคงเป็นปึกแผ่นและ ไม่ล้มเลิกกิจการสถานศึกษาอย่างง่ายดาย

ไซมอนส์ (Simons, 1999, p. 189) ได้ให้ความหมายว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะเป็นสถานศึกษาที่นักเรียนมีความก้าวหน้าได้ไกลกว่าที่คาดหวังไว้จากที่กำหนด และสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นผลความก้าวหน้าของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่นจะมีความก้าวหน้ามากกว่าในทางตรงข้ามสถานศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ ผู้เรียนจะมีความก้าวหน้าน้อยกว่าคุณลักษณะที่คาดหวังสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้อง เป็นสถานศึกษาที่มีการตรวจสอบอยู่เสมอเพื่อพิจารณาผลการจัดการศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ

จากแนวคิดของ ไซมอนส์ (Simons, 1999, p. 195) ที่ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างสูงซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเป็นเลิศ ผลของการศึกษาที่ได้บ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะขึ้นอยู่กับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อย 11 ตัวแปร

Graduate School ARU

คุณลักษณะสำคัญของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นแนวทางหนึ่งที่สถานศึกษาจะใช้เป็นแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และใช้เป็นกระบวนการประเมินตนเองด้วยองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามความเห็นของ เพรดดี เกรตเตอร์ และวีส (Preedy, Glatter & Wise, 2003, p. 236) กำหนดไว้ 11 องค์ประกอบ ดังนี้

ความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ความเป็นผู้นำทางวิชาชีพของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญในอันที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของการ บริหาร ดังนั้นการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของการเป็นผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับ ผู้บริหารที่จะนำไปใช้ตามสภาพการณ์ที่เหมาะสมและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมขององค์กร ในลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2557, หน้า 49) การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็น ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของ ตนได้

ไซมอนส์ (Simons, 1999, pp. 195-198) ได้กล่าวถึงลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ความเป็นผู้นำ ทางด้านวิชาชีพ อยู่ที่ความสำคัญของบทบาทของครูที่เป็นผู้นำ เช่น หัวหน้าหมวด ผู้บริหารมีความเป็น ผู้นำเป็นคุณภาพของแต่ละคน ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทรูปแบบของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่าง วิสัยทัศน์ค่านิยมและเป้าหมายของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงลักษณะสำคัญของผู้ที่สำเร็จผล ได้แก่

1. จุดประสงค์ของสถานศึกษามีความเข้มแข็งความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องพัฒนา องค์การประกอบต่าง ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการวางแผนเพื่อการพัฒนา มีการวิเคราะห์ลง มือปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยเฉพาะต้องสร้างวิสัยทัศน์และความสามารถแลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์ระหว่างครูในสถานศึกษาได้

2. ความร่วมมือครูหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรับผิดชอบ และมีความผูกพันกับ การตัดสินใจในด้านนโยบายจะต้องทำงานร่วมกันอย่างมีประชาธิปไตยหลีกเลี่ยงการทำงานแบบ เผด็จการที่จะช่วยสร้างภารกิจของสถานศึกษาร่วมกันและจัดบรรยากาศแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ คณะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 97) ได้กล่าวไว้ว่า ครูใหญ่เป็นผู้นำที่มี คุณภาพและมีความสามารถในการจัดการจึงจะบรรลุผลได้คุณภาพของครูใหญ่ถือเป็นการ

Graduate School AHU

ตัดสิน ความล้มเหลวหรือความสำเร็จเลยที่เดียวแต่ครูใหญ่ที่ไร้คุณภาพจะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า และสัมฤทธิ์ผลของสถานศึกษา

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 131-133) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทหรือภาวะความเป็น ผู้นำ 14 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหารบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญที่สุดของผู้บริหาร คือ การกำหนดนโยบายซึ่งหมายถึง ความต้องการของหน่วยงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และ การประสานงานให้หน่วยงานย้อยต่าง ๆ ลงมือทำงานประสานสัมพันธ์กันตามแนวทางที่พึงประสงค์

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผนผู้นำต้องมีความสามารถในการวางแผนเพราะแผนงานสำเร็จก็ เท่ากับงานสำเร็จแต่ไม่ได้หมายความว่าผู้นำหรือผู้บริหารจะวางแผนเสียคนเดียวตรงกันข้ามจะต้อง ขอความช่วยเหลือความร่วมมือจากผู้อื่นที่ร่วมงานด้วยเสมอ

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย คือ ความต้องการทั้งหมดขององค์การผู้บริหารจึงต้อง เป็นผู้กำหนดนโยบาย

4. ผู้บริหารในฐานะผู้ชำนาญการผู้นำควรมีความรู้ความชำนาญโดยตรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สำคัญที่สุดในหน่วยงาน

5. ผู้นำในฐานะผู้แทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับคนภายนอกผู้นำและผู้บริหารที่ดีควรจะรู้เรื่อง นอกหน่วยงานด้วยจะเป็นที่นิยมของคนทุกฝ่าย

6. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในความสามัคคีก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นผู้นำจึงควรมีคุณสมบัติพิเศษที่จะควบคุมและประสานรอยร้าวได้จึงจะปกครองกันได้

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้ความดีความชอบหรือลงโทษได้

8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย หรือประนีประนอมเมื่อมีเหตุขัดข้องเกิดขึ้น

9. ผู้นำในฐานะเป็นคนดีเป็นเยี่ยงอย่างที่ดีตามอุดมคติได้ ผู้บริหารควรทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีสนิทสนมกับลูกน้องแต่ไม่ใกล้ชิดจนเกินไป

10. ผู้นำในฐานะเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มมีคุณลักษณะเหนือกว่าคนธรรมดาทั่วไปจึงบริหารงานได้

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดและชอบรับผิดชอบงานที่เกิดความผิดพลาดและรับความชอบเมื่องานสัมฤทธิ์ผล

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติหรืออุดมการณ์มีคุณธรรมประจำใจมีค่านิยมที่ถูกต้องและมีหลักในการทำงาน

Graduate School AHU

13. ผู้นำในฐานะผู้ใหญ่ที่มีอาวุโสซึ่งมีแต่ความกรุณาให้ทุกคนเข้มแข็ง กล้าตัดสินใจ

14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบแทนกล้าทำงานแม้ต้องทำงานเพียงผู้เดียวกล้าเสี่ยงรับความผิดทุกอย่างแทนคนส่วนใหญ่

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2542, หน้า 92-93) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงไว้ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. เป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction setter) เพื่อก้าวไปสู่อนาคตให้เหมาะสมกับปัจจัยภายนอก

2. เป็นผู้เร่งการเปลี่ยนแปลง (Chang agent) เพื่อนำไปสู่อนาคต โดยการกระตุ้นเร่งเร้าให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ

3. เป็นผู้ฝึกสอน (Coach) เพื่อเป็นผู้นำในการเรียนรู้ร่วมกันของทีมงานภายองค์การในปัจจุบัน

4. เป็นนักประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) เป็นนักประชาสัมพันธ์แก่หน่วยงานภายนอก ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในปัจจุบันโดยจะเป็นผู้สื่อความที่ดีทั้งในด้านการให้ข้อมูลสินค้าบริหาร ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์การ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเป็นบุคคลที่มีศิลปะ ในการจูงใจสมาชิกให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งได้ส่วนความเป็นผู้นำ คือ กระบวนการใช้อำนาจ หรือบารมีในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งได้ หน่วยงานใด ๆ จะเจริญก้าวหน้าก็ย่อมขึ้นอยู่กับ ลักษณะของผู้นำ

Graduate School AHU

การมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางของการบริหารเพื่อให้สถานศึกษา ดำเนินการไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2542, หน้า 27) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของคนเรา ตั้งแต่วัยเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ด้วยเหตุที่จะต้อง นำวิสัยทัศน์ส่วนตัวเป็นความมุ่งหวังในการดำรงชีวิตและยังมีความสำคัญต่อทุก ๆ องค์การธุรกิจ โดยทั่วไปที่จะนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย คือ ความสำเร็จและความก้าวหน้าด้านต่าง ๆ ภายใน เวลาที่กำหนดและให้ความหมายว่าวิสัยทัศน์ คือ ความมุ่งหมายความคาดหวังของบุคคลหรือองค์การ ที่ประสงค์จะไปมีสถานภาพเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งหรือจะไปที่ใดที่หนึ่งในอนาคต

สำหรับความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย พอสรุปเป็น สาระสำคัญ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 7) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษา ไว้ดังนี้ การพัฒนาวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาเราอาจจะสรุปความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ได้ว่า คือ การสร้างภาพอนาคตที่มีเอกลักษณ์เป็นอุดมคติมีความน่าพึงปรารถนา มีความเป็นไปได้ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของตนและมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่ จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง วิสัยทัศน์เป็นความคิดในการทำงานในอนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมายเป็นอุดมคติที่พึง ปรารถนาและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์มีความสำคัญ 4 ประการ คือ

1. วิสัยทัศน์ก่อให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในอันจะพัฒนางานให้ เกิดความก้าวหน้า

2. วิสัยทัศน์ทำให้นิสัยการทำงานและนิสัยส่วนบุคคลมีเป้าหมายเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานอุทิศงานและเสียสละเพื่องาน

3. วิสัยทัศน์จะช่วยกำหนดมาตรฐานที่โดดเด่นและมีความเป็นเลิศ

4. วิสัยทัศน์จะเป็นตัวเชื่อม อดีต ปัจจุบัน และอนาคตเข้าด้วยกันในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำวิชาชีพในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาและดำเนินการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ ต้องการด้วยการร่วมกับคณะครูผู้ปกครองและชุมชนในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการ ดำเนินงานของสถานศึกษาด้วยความร่วมมือของคณะครูในสถานศึกษา

วิสัยทัศน์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษาสามารถ ดำเนินงานไปตามเป้าหมายที่วางไว้สามารถคาดคะเนผลการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี การที่สามารถ คาดคะเนมองเห็นภาพในอนาคตได้ดีนั้น จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษา ได้เตรียมการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะแก้ปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูจะต้องร่วมมือกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางการ ดำเนินงานร่วมกัน

การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

บรรยากาศการเรียนการสอนนับเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้นักเรียนเกิดความพอใจผู้สร้างบรรยากาศ ในชั้นเรียน คือ ผู้สอนและผู้เรียนได้ช่วยกันสร้างสรรค์บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัยและเป็นประชาธิปไตย ทั้งผู้สอนผู้เรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยดี ครูที่จะสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ควรมีลักษณะ ดังนี้ (อารี พันธ์มณี, 2553, หน้า 9)

1. บุคลิกลักษณะของครู ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์คงที่สนุกกับการทำงานหรืองานสอนจริงใจเป็นกันเอง

Graduate School ARU

2. การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันและเหมาะสมกับความสามารถ ของผู้เรียนไม่ง่ายไปและไม่ยากไปแต่ควรให้มีลักษณะท้าทายผู้เรียนและผู้เรียนสามารถทำได้สำเร็จ

3. ครูควรแจ้งผลการเรียนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เด็กรับทราบผลการเรียนเป็นระยะ ตลอดเวลาที่เรียนเพื่อเด็กจะได้เกิดกำลังใจและรักษามาตรฐานของตนไว้ให้ได้ดียิ่งขึ้นหรือเด็กได้มี โอกาสปรับปรุงตนให้ดีขึ้นตามลำดับ

4. ครูควรให้แรงเสริมกำลังใจในผลงานความสำเร็จของนักเรียนด้วยการแนะนำ ชมเชย ยอมรับ ยกย่องเพื่อให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจมีกำลังใจและเกิดความรู้สึกอบอุ่นมั่นคง และพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ดีต่อไป

5. ครูควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความ สะดวกในการเรียนและทำให้การเรียนน่าสนใจและมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก

สภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อเด็กเป็นอันมากสิ่งแวดล้อมนี้อาจเป็นไปได้ทั้งคนสถานที่ตลอด จนวัสดุอุปกรณ์ทั้งนี้เนื่องจากเด็กต้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลาหากภาพแวดล้อมดีเด็ก ก็จะอยู่อย่างเป็นสุข (เยาวภา เดชะคุปต์, 2542, หน้า 71)

การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งตามนโยบาย การปฏิรูปสถานศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษามีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนอย่างมี ความสุขมุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงและปลูกฝังเรื่องความสะอาด ความมีวินัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความรัก ความสามัคคี รวมทั้งการจัดให้สถานศึกษามีความร่มรื่น มีต้นไม้ แหล่ง น้ำ บ่อน้ำ ไร้ฝุ่น ไร้มลภาวะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 1)

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2545, หน้า 36) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนว่า คุณภาพการเรียนของเด็กนั้นนอกจากกระบวนการเรียนการสอนที่แท้จริงถูกต้อง และเหมาะสมที่ครูเป็นผู้จัดให้แล้วสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ การเรียนการสอนของเด็ก การทำให้เด็กนักเรียนได้ดีได้เก่งจึงมิใช่แต่แค่การสอนที่ ดีและถูกต้องเท่านั้นต้องประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการเรียนของเด็กด้วย เรียกว่า ปัจจัยเสริมการเรียน

ไซมอนส์ (Simons, 1999, p.200 -201) บรรยากาศการเรียนรู้นั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมต้องมี ระเบียบสถานศึกษาไม่วุ่นวายจะเป็นไปในด้านของภารกิจนักเรียนควบคุมตนเองได้มีสมาธิใน การทำงานบรรยากาศทำงานน่าสนใจสภาพการทำงาน

Graduate School AHU

ต้องพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมมีการแสดงผล งานของนักเรียนและบรรยากาศด้านกายภาพเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 2) กล่าวว่า ครูนับว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการปลูกฝังเจตคติค่านิยมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียนความกระตือรือร้นของครูความสนใจ ความเอาใจใส่ในการสอน การแสวงหาความรู้อยู่เป็นนิจการมีจิตใจดีงามความสุภาพอ่อนโยนทั้งเสียงและบุคลิกดีจะช่วยโน้มน้าวจิตใจของนักเรียนให้เอาแบบอย่างครูและจะกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน ด้วยความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวาตามไปด้วย.

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็น ผู้ปฏิบัติครูเป็นเพียงผู้จัดสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติทดลองฝึกฝนให้เกิดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและเจตคติคุณธรรมและจริยธรรมต่าง ๆ ตามแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตดังนั้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและ นอกห้องเรียน (สภาพแวดล้อมบริเวณสถานศึกษา) และห้องเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ จะต้องมีส่วนส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาเช่นการจัดศูนย์สารสนเทศหรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารการจัดห้อง และมุมนิทรรศการการจัดห้องโสตทัศนูปกรณ์เพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 25)

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั้ง ภายในและภายนอกซึ่งส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายทั้งการปฏิบัติจริงเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ค้นคว้าด้วยตนเอง ได้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองรวมทั้งทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การเน้นการเรียนการสอน

ไซมอนส์ (Simons, 1999, หน้า 201-206) ได้กล่าวถึง เป้าหมายของสถานศึกษา คือ การเรียนการสอน ดังนั้น สถานศึกษาจะต้องจัดกิจกรรมในการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์และอย่างมีคุณภาพซึ่งมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การใช้เวลาเรียนนักเรียนควรใช้เวลาในการเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ซึ่งมีความสำคัญ กับผลการเรียนและพฤติกรรมการเรียน นักเรียนควรใช้เวลาในการเรียนบทเรียนต่าง ๆ มีกิจกรรมที่จะ เกิดการสร้างสรรค์ส่วนครูจะใช้เวลาในการอภิปรายเนื้อหางานที่นักเรียนปฏิบัติมากกว่าจะเป็นความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลการเรียนการสอนต้องตรงเวลามีอิสระจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนอย่างมีคุณค่า

Graduate School ARU

2. หลักสูตรควรจะเหมาะกับเด็กในชั้นเรียนที่อยู่ในวัยเดียวกันโดยเน้นในด้านวิชาการ และ ผลสำเร็จของการเรียนนักเรียนจะมีเวลาในการเรียนรู้ทำการบ้านและใช้เวลาในการเรียนต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

นอกจากนี้ (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, หน้า 84) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพไว้ว่า สถานศึกษาดีมีคุณภาพจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนสถานศึกษาจัด โครงสร้างของการบริหารที่มุ่งสนับสนุนการเรียนสถานศึกษาออกแบบโปรแกรมเรียนเพื่อ ประกันความสำเร็จในการเรียนของนักเรียนครูและผู้บริหารมีความเชื่อว่านักเรียนทุก คนมีความสามารถที่จะเรียนได้และถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้นักเรียนทุกคน เรียนรู้ได้จริงครูและผู้บริหารต่าง ๆ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถทำให้นักเรียน รู้ได้ครูแจ้งความมุ่งหวังในตัวนักเรียนให้ตัวนักเรียนได้ทราบจัดการเรียนการสอนที่ มีประสิทธิภาพปรับปรุงการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนเตรียมเตรียมการเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเรียนของนักเรียนใช้ยุทธศาสตร์ในการสอนหลายวิธี

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 95) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนไว้ว่า ครูต้องเชื่อว่าผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้หากมีการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยในบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและสร้างสรรค์ด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการเน้นการเรียนการสอน สรุปได้ว่า จุดเน้นของการเรียนการสอนนั้นสถานศึกษาจะต้องมีโครงสร้างการบริหารที่สนับสนุน การเรียนของผู้เรียนมีหลักสูตรที่เหมาะสมใช้เวลาไปกับการเรียนการสอนมากที่สุดนอกจากนั้นต้องมีกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลายที่ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จโดยยึดหลักที่ว่านักเรียนทุกคนมี ความสามารถที่จะเรียนได้ถ้าให้เวลามากพอ

ความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนสูง

ความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนสูง มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาดังที่ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2559, หน้า 128) กล่าวไว้ว่า ความคาดหวัง คืออันดับของจุดมุ่งหมายที่ตั้ง ไว้เป็นความคาดหวังที่น่าจะเป็นไปได้ชีวิตของคนเราทุกคนย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังด้วยกัน ทั้งสิ้นพฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลแสดงออกในปัจจุบันย่อมคาดหวังผลในอนาคต ฉะนั้นความคาดหวัง จึงเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีตของบุคคลความคาดหวังของครูมีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของนักเรียนแต่อย่าง เดียวความคาดหวังของครูและพฤติกรรมของครูที่แสดงต่อนักเรียนแต่ละคนจะมีผลโดยตรง ต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Graduate School AHU

ไซมอนส์ (Simons, 1999, หน้า 206-208) ได้ให้ลักษณะความคาดหวังในความสำเร็จของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ความคาดหวังในทางบวกจะเป็นแรงผลักดันให้นักเรียนไปสู่ความสำเร็จ ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนจะต้องมีความคาดหวังสูงในการเรียนโดยเฉพาะมีความคาดหวังในทุกด้านอยู่ ในเกณฑ์สูงและการสื่อสารในสถานศึกษาของครูกับนักเรียนต้องเป็นการสื่อสารที่แสดงถึง คุณค่าที่เคารพนับถือซึ่งกันและกัน นักเรียนสามารถที่จะควบคุมตนเองได้ครูจะต้องคาดหวังที่ จะให้นักเรียนมีความพยายามในการเรียน

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2545, หน้า 56-57) กล่าวถึง ความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนของ สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ครูทุกคนต้องเชื่อว่าตนเป็นตัวกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สำคัญที่สุด ครูทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับความเชื่อนี้ ทั้งความประพฤติส่วนบุคคลและการปฏิบัติ วิชาชีพ ครูทุกคนต้องถือปฏิบัติตามหลักสูตรซึ่งจัดทำตามความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนเรียนได้การจัด นักเรียนเข้าชั้นเรียนหรือจัดนักเรียนเข้ากลุ่มการเรียนต้องจัดกลุ่มตามความสามารถของผู้เรียน การปฏิบัติการ “ความคาดหวังสูง” ของครูมีแนวการปฏิบัติ คือ

1. สถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป้าหมายจะต้อง สะท้อนคุณภาพให้ชัดเจน เช่น จะต้องมีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อที่จะช่วยให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาและคณะครูอาจารย์ปฏิบัติตามโครงการตามมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. ครู อาจารย์ กำหนดวิธีการสื่อสารเรื่องความคาดหวังและกำหนดยุทธศาสตร์ในการช่วย นักเรียนให้นักเรียนทราบ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนสูง สรุปได้ว่า ความความคาดหวังของครู คือ อันดับของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ความคาดหวังในเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียนจะเป็นแรงผลักดันให้เดินไปสู่ความสำเร็จ นักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียนสูงย่อมมาจากความคาดหวังที่สูงในเชิงบวกของสถานศึกษา

การเสริมแรงในเชิงบวก

การเสริมแรงในเชิงบวกจะเป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ (พรรณี ชูทัย เจนจิต, 2555, หน้า 298-299) ที่กล่าวว่า การเสริมแรงในเชิงบวก (Positive reinforcement) หมายถึง การที่คนแสดงพฤติกรรมในแต่ละวันแล้วได้รับสิ่งที่พึงพอใจ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งเร้าทางบวกหรือตัวเสริมแรงทางบวกซึ่งหมายถึง คำชม เงิน ขนมทั้งรูปธรรมและนามธรรมการเสริมแรงบวกจะสามารถกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้นหรือมั่นคงขึ้น โดยการให้สิ่งเร้าบวกหรือตัวเสริมบวก บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 8) อธิบายไว้ว่า “สถานศึกษาต้องมีบรรยากาศในเชิงบวกซึ่ง

Graduate School of APU

แสดง ให้เห็นถึงพันธะสัญญาของสถานศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงการเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรคณะครูกรรมการสถานศึกษา”

ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง (2543, หน้า 1 -17) ให้แนวความคิดไว้ว่า “ครูควรสร้างบรรยากาศในทางบวกผู้เรียนจะรู้สึกยอมรับนับถือและรู้สึกเรียนมีคุณค่า”

วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล (2553, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางเนื่องจากมีความเชื่อมโยงระหว่างความสนใจอย่างต่อเนื่องของ นักเรียนและความประพฤติของนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนจะประพฤติเรียบร้อยเมื่อ สถานศึกษา เป็นสถานที่น่าอยู่และให้รางวัลตอบแทนแก่พวกเขาและการจัดการที่ดีของผู้บริหารจะ เกี่ยวพันกับการสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาที่เอื้อต่อความต้องการเรียนรู้ แพทย์หญิงมาเรีย มอนเตสซอรี (Maria Montessori ; อ้างถึงใน วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล, 2553, หน้า 33) กล่าวว่า สถานศึกษาของเราแก้ปัญหาในเรื่องวินัยของนักเรียนโดยการขออนุญาตให้นักเรียนค้นคว้า หางานของตนเองและซึมซับกับงานชนิดต่าง ๆ

สกินเนอร์ (Skinner, 1938, pp. 287-288) ถือว่าสิ่งที่สำคัญในการสอน คือ การเสริมแรง การเลือกแรงเสริม เป็นสิ่งหนึ่งที่ครูจะต้องใช้การพิจารณาอย่างรอบคอบ ควรเลือกว่าจะใช้แรงเสริมอะไร และควรจะคำนึง ความเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนจากการวิจัยเกี่ยวกับการใช้แรงเสริมพบว่าครูอาจใช้แรงเสริมได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. การให้ความสนใจและคำชมช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมหรือเรียนรู้ได้ผลดี ก็ต่อเมื่อความสัมพันธ์ ระหว่างครูและนักเรียนอยู่ในชั้นดีครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและทราบความต้องการของนักเรียนแต่ ละคน ควรตั้งเกณฑ์การให้แรงเสริมให้เหมาะกับความสามารถของนักเรียน

2. การอนุญาตให้นักเรียนประกอบกิจกรรมที่นักเรียนชอบหรือต้องการ เช่น การชอบเขียน การ์ตูน หรือการอ่านหนังสือที่ไม่ใช่ตำรา เป็นต้น

3. การให้รางวัลเป็นของเช่น ของเล่นและขนม หรืออาจจะให้เป็นดาวหรือเบี้ย ซึ่งมีต่าง ๆ กันนักเรียนอาจจะใช้เบี้ยแลกของใช้ของเล่นหรือขนมก็ได้

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการเสริมแรงในเชิงบวก สรุปได้ว่า การเสริมแรงในเชิงบวก มีความสำคัญต่อการสอนของครูและมีผลต่อสัมฤทธิ์ผล ของนักเรียน เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งการเสริมแรงในเชิงบวกอาจทำได้ หลายวิธีเช่นคำชมด้วยวาจาความสนใจการยกย่องทางสีหน้า

Graduate School APU

การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนจะส่งผลต่อผลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งตรงกับ (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2542, หน้า 228 -229) ได้กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องมี การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนชั้นเรียนงานทุกด้านของสถานศึกษาและการปรับปรุง โครงการแผนงานต่าง ๆโดยอาจจะทำอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการแต่ต้องเป็นที่จัดการ เรียนรู้และการให้การเสริมแรงทางบวกผู้บริหารสถานศึกษาที่กระตือรือร้นในการกำกับติดตามจะ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์และก้าวหน้าได้เสนอแนวทางการกำกับติดตามความก้าวหน้าของ ผู้เรียนไว้ ดังนี้

1. การกำกับ ติดตาม ควรดำเนินการ

1.1 การปฏิบัติของผู้เรียนระบบการกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นกลไกในการติดสินใจ ขอบข่าย เป้าหมายของสถานศึกษาทำให้มีการวางแผนในการแจ้งให้ทราบถึงวิธีการวัดการเรียน และการประเมินผู้เรียนรับทราบว่าผู้สอนสนใจและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนวิธีการบันทึกความก้าวหน้า ของผู้เรียนศึกษาจุดเด่นและจุดบกพร่องกับการประเมินผลการผ่านผลการเรียนรู้

1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพจะมี กระบวนการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้สอนบูรณาการวิธีการต่าง ๆ กับการประเมินผลและการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะเยี่ยมชั้นเรียนเก็บรายละเอียดใน เรื่องความรู้ในการทำงานของผู้สอนในสถานศึกษา

2. การตรวจสอบเพื่อให้สถานศึกษาเกิดความชัดเจนที่จะสร้างจุดแข็ง กำจัดข้อบกพร่องและเลือกจัดลำดับจุดพัฒนาสิ่งที่ตรวจสอบ ได้แก่

2.1 บริบท (Context) ได้แก่ ภารกิจของสถานศึกษา เป้าหมาย นโยบายและค่านิยมของ สถานศึกษา

2.2 เนื้อหา (Content) ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์การนำหลักสูตร ไปใช้การมาเรียนของผู้เรียนและพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน ความรับผิดชอบของคณะผู้สอน ผู้บริหาร การจัดการและการจัดองค์การของสถานศึกษา การประเมินผลและหลักฐานต่าง ๆ ความสัมพันธ์ของ ผู้เรียนความสัมพันธ์ชุมชนทรัพยากรและเอกสารต่าง ๆ

3. การรายงาน สิ่งที่ต้องการ

3.1 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแต่ละคนผลสัมฤทธิ์ของคณะทำงานการขาดเรียนสุขภาพของ ผู้เรียน ความก้าวหน้าของโครงการต่าง ๆ ความคาดหวังของสถานศึกษาแต่ละเดือน / ภาค /ปี

Graduate School AHU

3.2 บุคลแต่ละกลุ่มที่ต้องรายงานผู้ปกครองชุมชนคณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มคณะ อื่นผู้ประสานงานกลุ่ม ชุมชน จังหวัด ระยะเวลาของการรายงานแต่ละเรื่อง เช่น ทุกสัปดาห์ ทุกเดือน ครึ่งปี สิ้นปี ทุกสามปี

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2545, หน้า 59-60) ได้กล่าวถึงการดูแลความก้าวหน้าของนักเรียนในสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพพอสรุปได้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ "การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน" ได้แก่

1.1 การใช้เทคนิคการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนหลายแบบ

1.2 ใช้ผลการประเมินมาวิเคราะห์อย่างมีระบบและผลการวิเคราะห์มาตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน

1.3 นำเสนอข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาโดยวิธีแยกเป็นรายบุคคลเพื่อประกันคุณภาพและความเสมอภาคกับนักเรียนทุกกลุ่มทุกโปรแกรมการเรียน

1.4 มีการปรับกระบวนการเรียนการสอนเนือง ๆ

1.5 การสอนให้มีเป็นตัวแปรที่ได้ผลมากที่สุดตัวหนึ่ง จำเป็นต้องใช้จึงจะไม่มี เด็กล้าหลัง

2. แผนปฏิบัติการ "การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ" ได้แก่

2.1 ดำเนินการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักสูตร โดยริเริ่มจากครูอาจารย์ ผู้บริหาร สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่

2.2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือทดสอบแบบอิงเกณฑ์ และใช้แบบทดสอบเหล่านี้เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้

2.3 การรวบรวมข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลแบบแยกรายบุคคล เพื่อใช้ในการวางแผนการ พัฒนาโปรแกรมเรียนและการปรับตัวทั่วไป

2.4 จัดบริการข้อมูลแก่ฝ่ายบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อช่วยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับระบบการสอนภายในสถานศึกษา

วิรัตน์ ไวยกุล (2537, หน้า 344-345) การบันทึกข้อมูลอย่างต่อเนื่องช่วยได้หลายอย่าง คือ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมิน เบื้องต้นเกี่ยวกับระดับทักษะต่าง ๆ ช่วยให้ครูกำหนดสิ่งที่จะนำมาสอน ตลอดจนช่วยให้ครู เฝ้าระวังดูแลความก้าวหน้าของนักเรียนซึ่งต่อเนื่องเป็นเวลานาน และช่วยให้ครูสังเกตการณ์ปรับปรุงตัว ของนักเรียนอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับการสอนที่กำหนดไว้ข้อมูลเหล่านี้ ยังสามารถนำมาใช้ ประเมินและบ่งชี้ถึงวิธีการสอนที่ประสบผลสำเร็จ และช่วยให้ครูเลือกสิ่งที่จะสอนในระดับต่อไป นอกจากนั้นเมื่อพบว่านักเรียนก้าวหน้าได้ช้ากว่าที่คาดไว้ก็สามารถจะใช้ข้อมูลเหล่านั้นใน การตัดสินใจเลือกจุดที่ต้องการซ่อมเสริมหรือแก้ไขให้นักเรียน

Graduate School AHU

ได้รับความสำเร็จและประการสุดท้าย การบันทึกที่ดีจะช่วยให้ครูสื่อความเข้าใจกับคนอื่นได้ดีอีกด้วย

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน สรุปได้ว่า การติดตามความความหน้าของนักเรียนเป็นการดูแลเอาใจใส่ต่อการเรียน และพฤติกรรมของนักเรียนสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอโดยการใช้เทคนิคต่าง ๆ ให้นักเรียนมีส่วนในการรับรู้และปรับปรุงพัฒนาตนเอง

การส่งเสริมความรับผิดชอบและสิทธิของนักเรียน

การส่งเสริมความรับผิดชอบและสิทธิของนักเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการ พัฒนานักเรียน ดังที่ (สายใจ ทองเนียม, 2560, หน้า 29) ได้อธิบายความหมายของหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ ดังนี้ หน้าที่ หมายถึง สิ่งที่ทุกคนต้องทำตามคุณธรรม ศีลธรรมหรือตามหลักกฎหมาย ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณสมบัติที่เชื่อถือได้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จโดยมีความถูกต้องเหมาะสมทางศีลธรรม และถูกต้องตามคำสั่งหรือความรู้สึก การสร้างความรู้สึกที่ดีให้ตนเอง เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญมากเพราะจะก่อให้เกิดความคิดที่มุ่งมั่นยินดีและเต็มใจที่จะสร้างสิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้น ความรู้สึกที่ดีของคนเรานั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเรามีแนวคิดที่ดีเช่นแนวคิดดังต่อไปนี้ 1) ถ้าทำให้คนอื่นมีความสุขเราก็จะมีความสุขด้วย 2) จงเชื่อมั่นว่าท่านทำได้ 3) เตรียมพร้อมสำหรับวันข้างหน้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และ 4) ถ้าเราให้สิ่งที่ดี ๆ กับคนอื่น เราก็จะได้สิ่งที่ดีเช่นกัน

ไซมอนส์ (Simons, 1999, หน้า 210-211) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบนับถือตนเอง และ มีบทบาทในการดำเนินชีวิต ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่า ของตนเองครูกับนักเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนักเรียนมีความรับผิดชอบใช้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานและสถานศึกษาควรตั้งมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของนักเรียนไว้นักเรียนสามารถ ทำงานควบคุมการทำงานตนเองได้อย่างอิสระใช้เวลาสั้น ๆ ในบทเรียนแสดงถึงศักยภาพของการทำงาน

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 99-100) ยอมรับว่าการช่วยเหลือผู้เรียนมีความสำคัญที่จะช่วย กระตุ้นให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมและความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นหนทางที่ดีในการ เตรียมผู้มีความรับผิดชอบนั้นผู้สอนต้องรับภาระดังกล่าวให้ได้ทั้งในด้านสังคมอารมณ์ปัญญาและกายภาพ พอสรุป ได้ดังนี้

1. การจัดการด้านสังคมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ยอมให้มีการแบ่งเบาภาระหน้าที่จัดแสดง งานของกลุ่ม พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติมให้มีการไตร่ตรองการทำงานกลุ่มที่ ร่วมมือกันมีอิสระในสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ลดการแข่งขัน

Graduate School of ABU

2. การจัดการด้านอารมณ์กำหนดเป้าหมาย / ความคาดหวังชัดเจน การจัดการต้องสม่ำเสมอ ยุติธรรมใช้เวลาในการสร้างสัมพันธภาพ ความเชื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้ผลย้อนกลับที่เป็นบวก เคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งเสริมให้ยอมรับนับถือความสามารถของตนเอง

3. การจัดการด้านปัญญาเชื่อและสนับสนุนให้นักเรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง รับผิดชอบความประพฤติกระตุ้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้เรียนมีโอกาสเลือกหัวข้อที่จะเรียน ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้จากการสอบถามสนทนาเป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบความต้องการของ แต่ละบุคคล

4. การจัดการด้านกายภาพจัดโต๊ะสะดวกในการทำงานกลุ่มวัสดุหยิบใช้ได้ง่ายให้ผู้เรียน เสนอแนะการจัดห้องเรียนและโต๊ะนั่งให้ผู้เรียนร่วมกันรับผิดชอบบำรุงรักษาเครื่องมือและห้องปฏิบัติการ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการส่งเสริมความรับผิดชอบและสิทธิของนักเรียน สรุปได้ว่า การส่งเสริมความรับผิดชอบและสิทธิของนักเรียนนั้นเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมี ความรับผิดชอบให้นักเรียนได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างมีคุณภาพนักเรียนได้ฝึกพัฒนาการ ตนเองและเห็นคุณค่าของตนเอง

การกำหนดจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน

การกำหนดจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจนมีความสำคัญต่อการเรียนของนักเรียน ดังที่ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2559, หน้า 269) กล่าวว่า จุดประสงค์เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนการสอนเพราะเป็นเสมือนแผนที่นำทางให้ไปถึงจุดหมายปลายทางไม่ว่าจะสอนวิชาอะไรก็ตามครูจำเป็นจะต้องถามตัวเองว่าเมื่อสอนจบแล้วนักเรียนควรจะสามารถทำอะไรได้บ้างซึ่งเป็นจุดประสงค์ของบทเรียน ต่อจากนั้นครูเลือกกิจกรรมที่จะให้นักเรียนทำเนื้อหาของวิชาที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์และเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับบทเรียนและในที่สุดประเมินผลเพื่อดูว่านักเรียนมีความสัมฤทธิ์ผล ตามจุดประสงค์หรือไม่และได้อธิบายว่าการตั้งจุดประสงค์ของการสอนมีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยให้ครูคิด เตรียมการสอนแต่ละวิชาอย่างละเอียด ไม่ใช้เฉพาะสัปดาห์หรือวันเท่านั้นแต่ เป็นจุดประสงค์ของแต่ละชั่วโมงที่สอน

2. จุดประสงค์จะช่วยให้นักเรียนทราบว่าครูมีความมุ่งหวังที่จะให้นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรม อะไรบ้างจึงจะเป็นผลให้ทราบว่าเกิดการเรียนรู้

3. จุดประสงค์จะช่วยชี้แนวทางให้ครูเตรียมกิจกรรมประสบการณ์ของนักเรียนเนื้อหาและ วิธีการสอนเพื่อที่จะช่วยให้นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่วางไว้

Graduate School APU

4. จุดประสงค์ที่เขียนไว้โดยเฉพาะที่บ่งชี้พฤติกรรมที่ต้องการให้นักเรียนเปลี่ยนหลังจากจบ บทเรียนแล้วจะช่วยให้ครูประเมินได้ว่านักเรียนเรียนรู้อะไรบ้าง หรือว่าการสอนได้ผลมากน้อย เพียงใด

บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 10) กล่าวถึง จุดประสงค์ของการเรียนการสอน ไว้ว่าในการจัดการเรียนการสอนแต่ละครั้งสิ่งแรกที่ต้องพิจารณา คือ จะสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิด อะไรนั่น คือต้องมีและยึดจุดประสงค์ที่ชัดเจนและเหมาะสมแล้วจัดดำเนินการสอนเพื่อให้ ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ ดังกล่าวอย่างครบสมบูรณ์ผู้สอนทุกคนจึงต้องให้ความสำคัญแก่ จุดประสงค์ของการเรียนการสอน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555, หน้า 63) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์การสอนไว้ว่า จุดประสงค์ในการสอนควรระบุไว้อย่างชัดเจนเพราะจะทำให้สามารถสื่อความหมายได้ โดยปราศจากความกำกวมสามารถทำให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่ได้วางไว้จุดมุ่งหมายจะต้อง เหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้ประกอบด้วยมิติทางการเรียนทั้ง 3 มิติ คือ ด้านความรู้ด้านความซาบซึ้งและด้านทักษะ.

ไซมอนส์ (Simons, 1999, pp .204-206) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเรียนที่มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนในสถานศึกษาที่ มีประสิทธิภาพ ไว้ว่า การสอนในห้องเรียนต้องมีคุณภาพซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูในสถานศึกษา การมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ การสอนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่ กับองค์การที่มีประสิทธิภาพมีจุดประสงค์ที่ชัดเจนบทเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติสามารถ ยืดหยุ่นได้เพื่อให้นักเรียนเกิดการเจริญเติบโต

ทวีป อภิสิทธิ์ (2554, หน้า 25) กล่าวว่า รูปแบบการสอนโดยทั่วไปนั้นจะเริ่มต้นด้วยการกำหนด จุดประสงค์ของผู้สอนเสียก่อน ผู้สอนต้องการสอนเรื่องนั้น ๆ ด้วยจุดประสงค์หรือต้องการให้ผู้เรียน เป็นอย่างไรได้รับอะไร (ความรู้ ทักษะ เจตคติอะไร) อย่างไรมากน้อยเท่าใดเป็นต้น การสอนที่ดีนั้น ผู้สอนจะต้องตั้งจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรด้วยและการตั้งจุดประสงค์ที่ดีนั้นก็ควรจะตั้ง ให้เป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมทั้งนี้เพราะจะสามารถประเมินผลตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้โดยง่าย

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการกำหนดจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน สรุปได้ว่า การกำหนดจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะเป็นตัวกำหนด ความต้องการที่เกิดขึ้นกับนักเรียน การสอนที่ดีนั้นครูผู้สอนจะต้องกำหนดจุดประสงค์ที่สอดคล้อง กับหลักสูตรความชัดเจนในการสอนจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Graduate School APU

การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งวิทยาการเพื่อการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

คำว่า "แหล่งเรียนรู้" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 1) ได้กำหนดความหมาย ไว้ว่า "แหล่ง" เป็นสถานที่ศูนย์รวมที่ประกอบด้วยข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และกิจกรรมที่มีกระบวนการ เรียนรู้หรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีรูปแบบแตกต่างจากกระบวนการเรียนการสอนที่มีครูเป็นผู้สอน เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ กำหนดเวลาการเรียนรู้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการและความพร้อม ของผู้เรียนการประเมินและการวัดผลการเรียนมีลักษณะเฉพาะสร้างขึ้นให้สม่ำเสมออย่างต่อเนื่องไม่จำเป็น ต้องแบบเดียวกันกับการประเมินผลในชั้นเรียนและหน่วยศึกษานิเทศก์ (หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญ, 2556, หน้า 37) ได้สรุปถึงสภาพบรรยากาศ สถานที่ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม บุคคล สัตว์หรือสิ่งของต่าง ๆ ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ถือว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ได้แก่ สภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในหรือนอกห้องเรียน

2. แหล่งการเรียนรู้จากภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ สภาพที่เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนนอก ห้องเรียน

การจัดแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาจะสามารถพัฒนานักเรียนได้เต็มศักยภาพตามที่คาดหวังได้ ต้องมีห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและพียงพอต่อจำนวนนักเรียนกรมวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 56-57) โดยกระทรวงศึกษาธิการเร่งพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านเพื่อ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพเต็มความสามารถดังต่อไปนี้

1. มีห้องสมุดได้มาตรฐานมีหนังสือและสื่อต่าง ๆ ครบถ้วนเพียงพอมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ดูแลรับผิดชอบ

2. จัดให้มีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library) หนังสือที่สร้างขึ้นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-Book) เครือข่ายการเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) และมีคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อ จำนวนนักเรียน

3. เชื่อมโยงเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในชุมชนอย่างทั่วถึง (Lists of wisdom in communitie)

4. มีการอบรมผู้นำของแหล่งเรียนรู้ให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือดูแลสถานศึกษาได้ (Training the trainers)

Graduate School APU

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งวิทยาการเพื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นจะทำให้นักเรียนมีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองผู้เรียนจะต้องเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ใช้รอคอยรับจากครูเหมือนเมื่อก่อนผู้เรียนจะค้นหาได้จากห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสื่อ ป้ายนิเทศ จุดการเรียนรู้ต่าง ๆ ในบริเวณสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งวิทยา การทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เพราะการจัดการศึกษาจะต้องมีการประสานงานกับชุมชนภายนอกสถานศึกษา ด้วยดังคำกล่าวของ (รุ่ง แก้วแดง, 2553, หน้า 116-117) ดังนี้

การเรียนรู้ที่แท้จริงนั้นไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นในห้องเรียนเหมือนอย่างที่เป็นมาใน อดีต และในปัจจุบันโลกในอนาคตมีข้อมูล ข่าวสาร และสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย โดยเฉพาะ เรื่องของเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยได้มากการเรียนในโลกยุคให้มีจะเปลี่ยนรูปแบบไปมากใน อนาคตไม่จำเป็นจะต้องสร้างห้องเรียนขนาดใหญ่มากมายครูจะต้องจัดสื่อและสิ่งแวดล้อมที่ ต้องไปกระตุ้นการเรียนรู้ของเด็ก เด็กจะเข้าไปพบครูเป็นครั้งคราวไม่จำเป็นต้องพบทั้งวัน อย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

อุทัย ดุลยเกษม (2542, หน้า 62-63) กล่าวว่า กลไกแห่งการเรียนรู้ที่ต้องผูกติดอยู่กับสถานศึกษานั้น น่าจะไม่เหมาะสมเสียแล้วในการเตรียมคนให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ซึ่ง เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อน ถ้าเด็กเรียนรู้หลาย ๆ อย่างได้จากสภาพแวดล้อมนอกรั้ว สถานศึกษา การสร้างกลไกการเรียนรู้นอกสถานศึกษาเช่น พิพิธภัณฑ์หรือศูนย์การศึกษาเฉพาะเรื่องจะ เป็นทางออกประการหนึ่งในอนาคตกลไกการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ควรเกิดขึ้นในชุมชนและต้องให้ สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการคิดและการจัดการอย่างแท้จริงกลไกการเรียนรู้ที่จัดการโดย รัฐบาลอาจจะต้องลดบทบาทลงเพราะทั้งข้อค้นพบทางวิชาการและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในเกือบ ทุกแห่งยืนยันตรงกันว่าการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น แม้จะยังจำเป็นและมีประโยชน์แต่ข้อจำกัดของ ของสถานศึกษาที่มีเพิ่มมากขึ้นทุกที่ในยุคสมัยที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วเช่นนี้ทุกวัน

การใช้แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (สำนักงานคณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543, หน้า 1-9) ได้เสนอแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดกับผู้เรียนการจัดกิจกรรมจึงต้องเน้น ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดกิจกรรมจึงต้อง ละเอียดรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดของเป้าหมายที่สำคัญยิ่ง หลักเกณฑ์ที่ควรนำมาพิจารณาใน การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ สถานศึกษาต้องมีแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาจัดทำเป็นโครงการ และกำหนดให้อยู่ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ครอบคลุมการจัดกิจกรรมทุกระดับชั้นโดยมีความต่อเนื่อง ซึ่งการศึกษาแหล่งเรียนรู้ก่อนจัดกิจกรรม ผู้รับผิดชอบต้องไปสำรวจสถานที่จริงทุกครั้งก่อนนำผู้เรียนไป ศึกษาการเรียนรู้เพื่อพิจารณาความ

Graduate School APU

เหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ที่ตั้งของสถานที่เส้นทางคมนาคม ด้านความปลอดภัย การปฐมพยาบาล ระบบการติดต่อสื่อสาร การประกันชีวิต งบประมาณ ขนาดของ พื้นที่และบริเวณโดยรอบการจัดทำใบงานให้ผู้เรียน

ต่อศักดิ์ บุญเสื่อ (2556, หน้า 54) ได้เสนอแนะว่าควรสำรวจ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เป็นเขตบริการของสถานศึกษาในสาขาต่าง ๆ รวบรวมไว้ให้คณะครูและนักเรียนได้ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ที่ใกล้ตัว จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและช่วยลดภาระให้ แก่สถานศึกษาต้องมีการวาง แผนการดำเนินงานแต่เนิ่น ๆ เพื่อจะได้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณค่าตอบแทนสำหรับ วิทยาการภายนอกได้ทันกำหนด

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นและสำคัญ ต่อการจัด การเรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นแหล่งข้อมูล ข่าวสาร การเรียนรู้ที่แท้จริงไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในห้องเรียน นักเรียนสามารถศึกษาได้ทั้งในบริเวณสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้เชื่อมโยงสู่ การใช้ในชีวิตประจำวันได้

การมีส่วนร่วมของบ้านและสถานศึกษา

การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบ้านและสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้อง ตระหนักและให้ความสำคัญในการประสานความสัมพันธ์ ดังที่ (นภเนตร ธรรมบวร, 2551, หน้า 78-79) กล่าวว่า การศึกษาไม่ใช่สิ่งที่จัดขึ้นโดยครูในสถานศึกษาหรือพ่อแม่และสมาชิกในครอบครัวที่บ้าน แต่การจัดการศึกษา ถือเป็นการจัดประสบการณ์แก่เด็กอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดขึ้นด้วยความร่วมมือของบ้านและสถานศึกษา การมี ส่วนร่วมของครอบครัวด้านการศึกษานอกจากจะเป็นผลดีกับเด็กแล้วยังเป็นผลดีต่อตัวพ่อแม่ด้วย เช่นกัน กล่าว คือ พ่อแม่ได้ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของตนเองที่มีต่อการศึกษาของเด็กพัฒนาความรู้สึก ของการเห็นคุณค่าของตนเอง พัฒนาเครือข่ายในสังคมมากขึ้น รวมตลอดถึงการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับ สถานศึกษา หลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนและได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า ครอบครัวมีบทบาทสำคัญมากต่อพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก นอกจากการต่างกัน ด้วยพันธุกรรมแล้วสิ่งแวดล้อมก็มีอิทธิพลต่อการอบรมเลี้ยงดูเด็ก เด็กจึงต่างกันผู้ที่จะรู้จัก เด็กได้ดีที่สุด คือ พ่อแม่เมื่อครูมารับช่วงต่อจัดการศึกษาอบรมเด็กต่อจากพ่อแม่จึงจำเป็นต้อง รับทราบและเรียนรู้เด็กจากข้อมูลที่พ่อแม่แจ้งให้ทราบและให้ความเคารพต่อความคิดเห็นหรือ มุมมองในส่วนของผู้ปกครอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 112) กล่าวว่า ผู้ปกครองเป็นเสมือนครูคนแรกของลูก ผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือให้ เด็กเรียนรู้การเรียนภายในครอบครัวมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเด็กในสังคมที่ด้อยโอกาส จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องตอก

Graduate School APU

ย้ำบทบาทของครอบครัวเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดี ต่อการศึกษาช่วยสร้างสรรค์ชุมชนท้องถิ่นที่แข็งแกร่งและขยายความร่วมมือในการเรียนรู้

สุมาลี คุ้มชัยสกุล (2554, หน้า 17) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เป็นความเข้าใจและร่วมมือกับทางการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ ที่การพัฒนาผู้เรียนวิธีการที่จะนำไปสู่การร่วมมือกันของผู้ปกครองที่สำเร็จลงได้ต้องเกิดจาก การประสานงานและการสนับสนุนงานระหว่างผู้ปกครองและการบริหารของสถานศึกษาที่จะทำให้ข้อมูล ข่าวสารและความเข้าใจกันระหว่างผู้ปกครองและสถานศึกษาสำเร็จได้วิธีที่สำคัญ คือ การกระทำหน้าที่ ของครูและการทำหน้าที่ของสถานศึกษา

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2545, หน้า 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับสถานศึกษาเป็นการสร้างคุณค่าการศึกษาให้กับเด็กและเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่สังคม เพราะหมายถึง การมี ส่วนร่วม ของผู้ปกครองครูและสถานศึกษาให้การสร้างสรรค์ และพัฒนาเด็กให้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพ การร่วมมือระหว่างบ้านสถานศึกษาและชุมชนก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหาแนวทางส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก ป้องกันปัญหารวมทั้งชี้แนะ แนวทางให้เด็กดำเนินเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม

2. ได้แลกเปลี่ยนความรู้และสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน

3. ทำให้พ่อแม่ได้เห็นวิธีการจัดกิจกรรมของครูและสามารถนำกลับไปใช้กับลูกที่บ้านได้

4. ทำให้ผู้ปกครองที่เข้าร่วมกิจกรรมกับเด็กเห็นว่าตนมีคุณค่าสามารถนำความรู้ความชำนาญ มาถ่ายทอดให้กับเด็กได้ทำให้เด็กมีความภาคภูมิใจในตัวผู้ปกครองด้วย

5. ทำให้พ่อแม่เห็นการทำงานของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อเด็กทั้งการดูแล อบรมฝึกฝนใน กิจวัตรประจำวันก่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของครูที่แท้จริง

6. ทำให้ครูตระหนักว่าครูไม่ใช้แหล่งความรู้เพียงแหล่งเดียวเท่านั้นบุคคลต่าง ๆ สถานที่ต่าง ๆ ในชุมชนสิ่งแวดล้อมสามารถถ่ายทอดความรู้ความชำนาญให้กับเด็กทั้งสิ้น

7. สร้างเจตคติที่ดีต่อครูผู้ปกครองและชุมชนที่มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาและเปิดใจ รับแนวคิดที่ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

8. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความช่วยเหลือครูในการจัดการศึกษาให้กับเด็กอาจเป็นเรื่องของ อาสาสมัครช่วยสอนเป็นวิทยากรอำนวยความสะดวกในเรื่องพาหนะ การติดต่อประสานงานให้ความ ช่วยเหลือในเรื่องการเรียนการสอน

9. สร้างความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบ้านสถานศึกษาและชุมชนทำให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่มีต่อเด็กร่วมกัน

Graduate School ARU

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบ้านและสถานศึกษา สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของบ้านและสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมความร่วมมือ ของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ร่วมกันมีเป้าหมายที่ตรงกัน คือ การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาการสร้างความสัมพันธ์นั้น สามารถทำได้หลายวิธีสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมและ บริบทของสถานศึกษาโดยมุ่งความพึงพอใจของทุกฝ่าย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ประทีป มณีบางกา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการช่วงชั้นที่ 4 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นในการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการช่วงชั้นที่ 4 ที่มีตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นในการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในช่วงชั้นที่ 4 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นในการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ในช่วงชั้นที่ 4 ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมิน ผลการเรียนและด้านการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ ด้านการวางแผนวิชาการ และด้านการนิเทศทางการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0

ประจวบ จันทร (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 7 ด้าน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การวาง แผนพัฒนาสถานศึกษา การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง การจัดการสารสนเทศ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ และการจัดการกระบวนการสนับสนุน 2) การศึกษาสภาพ ปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ พบว่า การบริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาตามองค์ประกอบหลัก 7 ด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมี องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารกระบวนการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ผลการพัฒนารูปแบบ

Graduate School ARU

การบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มีองค์ประกอบหลัก 9 ด้าน แต่ละ ด้านมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบย่อย 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์มี 4 องค์ประกอบย่อย 3) ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ มี 3 องค์ประกอบย่อย 4) ด้านการจัดการสารสนเทศ มี 3 องค์ประกอบย่อย 5) ด้านการบริหารงานบุคคล มี 6 องค์ประกอบย่อย 6) ด้านโครงสร้างองค์กร มี 3 องค์ประกอบย่อย 7) ด้านการบริหารงานวิชาการ มี 8 องค์ประกอบย่อย 8) ด้านการบริหารทั่วไป มี 4 องค์ประกอบย่อย และ 9) ด้านการบริหารงาน การเงิน มี 1 องค์ประกอบย่อย และ 4) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาเพื่อ ความเป็นเลิศ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยกับ 9 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย ทุกองค์ประกอบ คิดเป็นร้อยละ100

ยุพิน ขุนทอง (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดมี 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถทางวิชาชีพ ด้านการมีส่วน ร่วมของครอบครัวและชุมชน รองลงมา คือ ด้านการจัดการการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศการ เรียนรู้ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตาม หลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จำแนก ตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกัน

มงคล จันทรสุขสันต์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลราชบุร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ในภาพ รวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานการเงิน และด้านการวางแผนกลยุทธ์ และในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการจัดการสารสนเทศ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑล ราชบุรีจำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง พบว่าใน

Graduate School AHU

ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งคำพูดและกระทำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมสร้างประโยชน์ให้กับสถานศึกษา และชุมชน ควรมีการประชุม วางแผน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ และมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ เป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อผลความสำเร็จ ควรมีการประชุมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกเหนือจากการปฐมนิเทศ เพื่อรับทราบนโยบายของสถานศึกษาและรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ปกครอง ควรมีการประเมินความพึงพอใจ ของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปรับปรุงการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึง ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา โดยมีความหลากหลายทั้งวิธีการและรูปแบบ ควรจัดระบบการบริหารจัดการสารสนเทศของสถานศึกษาใน สังกัดสังฆมณฑลราชบุรีให้เป็นระบบเดียวกัน และมีการปรับข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ทันสมัย รวดเร็วต่อการนำไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงให้แก่บุคลากร โดยจัด สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าที่ยั่งยืนในอนาคตให้แก่บุคลากร ควร กำหนดลักษณะงาน ขอบข่าย อำนาจหน้าที่ ของตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน และมอบอำนาจหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรเน้นบุคลากรให้จัดทำแผนการสอนที่เน้นกิจกรรมด้านการคิดวิเคราะห์ และควรสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับกิจกรรมเนื้อหาวิชาเรียน

สุรชัย ลาพิมพ์ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ ความเป็นเลิศโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ ความเป็นเลิศ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ ความเป็นเลิศของอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานีพบว่า แนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความ เป็นเลิศของอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานีประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียนหรือผู้สำเร็จ การศึกษา มีการคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ และมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เกี่ยวกับหลักสูตร ประกอบด้วย 7 แนวทาง ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จัดทำแผนการเรียน นิเทศ ติดตามนักศึกษา และกำหนดแนวทางการประเมินผู้เรียน ประกอบด้วย 10 แนวทาง ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้ครอบคลุมทุกด้าน ประกอบด้วย 10 แนวทาง

Graduate School APU

และด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถาน ประกอบการ มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 9 แนวทาง

อร่าม วัฒนะ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพครู การวางแผนกลยุทธ์ เครือข่ายความร่วมมือ คุณภาพนักเรียน การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากร 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศส่วนที่ 3 เงื่อนไข ความสำเร็จ และ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ปิยรัตน์ กรมพันธุ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารและครูเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพ ประกอบด้วย 1) การวางแผน ควรกำหนดเป้าหมายการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน วางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ วางแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและการใช้ แหล่งเรียนรู้ วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานของโรงเรียน การระดมทรัพยากรและจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้นักเรียน มีทักษะในการแสวงหาความรู้ 2) การปฏิบัติตามแผนการจัดกิจกรรมกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการใช้ภาษา มีทักษะในการสื่อสารและแสวงหาความรู้ จัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้ข้อมูลเด็กรายบุคคล เน้นนักเรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้และนิเทศ ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง 3) การตรวจสอบ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและความสามารถในการใช้ภาษา ตรวจสอบ ปรับปรุงกระบวนการประเมินกิจกรรม งานโครงการและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนรู้ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการเรียนการสอน การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และ 4) การปรับปรุง จัดทำข้อมูลสารสนเทศ

Graduate School AHU

อย่างรอบด้าน และนำข้อมูลนักเรียนและผลการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มาใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน เพื่อมุ่งให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสามารถสื่อความหมายด้านการอ่าน พูด เขียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสรเทศเพื่อการเรียนรู้ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ ของมาตรฐาน นำผลการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพนักเรียน

สำลี อ่อนบัวขาว (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันอยู่ ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา และนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารการจัดการหลักสูตร 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านที่ 4 การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ไม่พบความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มี ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาไม่พบความแตกต่าง 3) จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการให้มากขึ้น และมีการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรให้บุคลากรทุก ฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม มีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศ ติดตามตรวจสอบและประเมินผล จัดประชุมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและ บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการบริหารการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มากขึ้น

Graduate School APU

ทิพย์วรรณ์ โอสา (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการพัฒนาความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) แนวทางพัฒนาความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาแพงเพชร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้ 3.1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาศึกษาทาความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างถ่องแท้ เพื่อสามารถที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ มีการนิเทศ ติดตาม และสรุปผลการ นิเทศ ติดตาม การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาแล้วนำผลการสรุปไปเป็นข้อมูลในการปฏิบัติการนิเทศ ติดตามการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาครั้งต่อไป 3.2) ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง แล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร 3.3) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ถ่องแท้ อบรมสัมมนา ให้ความรู้ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักและให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้ทราบถึงข้อดีของระบบประกันคุณภาพการศึกษา จัดทำแผนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้ครูมีส่วนร่วม ใช้การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เพื่อพัฒนาระบบงานประกันคุณภาพ และ 3.4) ด้านผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ศึกษางานวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา

ธีรพงษ์ สำเร (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน มิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Graduate School APU

ประถมศึกษายะลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 3) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ควรพัฒนาครูทุกคนในการจัดทำหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ควรส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญา ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ ควรจัดหาสื่อที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการใช้จัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ ควรสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ด้านการแนะแนวการศึกษา ได้แก่ ควรจัดระบบการแนะแนวให้เป็นระบบและดำเนินการอย่างจริงจัง ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ ควรใช้วงจรคุณภาพในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพ ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ได้แก่ ควรมีการจัดตั้งเป็นเครือข่ายการพัฒนาวิชาการในระดับกลุ่มโรงเรียน และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ได้แก่ ควรมีการจัดกิจกรรมสัมมนาทางการศึกษาร่วมกันในกลุ่มโรงเรียน

อุรัญ บุญเงิน (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนการสอนโรงเรียนดงบังราษฎร์นุเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมระดมความคิด การศึกษาดูงาน การระดมความร่วมมือ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้รับการสนับสนุนทั้งทุนทรัพย์ วัสดุสิ่งของ และแรงงานจากชุมชน ทำให้กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้า สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แต่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการในสถานศึกษาที่ไม่เสร็จสมบูรณ์ เนื่องจากขาดวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณในการดำเนินงาน จึงดำเนินการพัฒนาใน วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม ใช้เทคนิคการประชาสัมพันธ์ การเสนอ โครงการ และการยกย่องประกาศเกียรติคุณผู้มี

Graduate School ARU

ส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดทำแหล่งเรียนรู้ และระดมความร่วมมือ ทั้งทุนทรัพย์ วัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน งบสนับสนุนได้เสร็จสมบูรณ์ ได้บรรยากาศการเรียนรู้ทั้งในห้องและนอกห้องเรียน ตลอดทั้งศาลากลางน้ำในบริเวณสวนป่าโรงเรียน ถือเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมงาน วิชาการ รวมทั้งสุขภาพอนามัยของผู้เรียนและผู้สนใจ ตลอดทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสสร้างกลไกสำคัญในการบริหารงานทั่วไป บุคคลในชุมชน เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจในการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการนำแผนไปใช้พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนต่อไป

กัญญา ประเสริฐไทย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเวียงเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเวียงเชียงแสนมีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมี 4 ประเภท ได้แก่ ห้องปฏิบัติการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุดและอุทยานการศึกษา แหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนมี 3 ประเภท ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้ที่สร้างขึ้นและแหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล สภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ มีการนำแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน ทั้ง 3 ประเภท มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดทำแผนการเรียนรู้โดยบูรณาการใช้แหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ พบว่า งบประมาณในการดำเนิน การจัดทำแผนมีไม่เพียงพอ ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน สำหรับแนวทางการพัฒนา การบริหารแหล่งเรียนรู้ด้านวางแผนต้องมีการวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดทำเป็นโครงการ บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ด้านการปฏิบัติตามแผน นำแหล่งเรียนรู้มาใช้จัดการเรียนรู้ โดยปรากฏในแผนการสอนอย่างเหมาะสม ด้านการตรวจสอบและประเมิน กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการนิเทศ ติดตามในรูปของคณะกรรมการ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ควรมีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่พบ หลังจากที่ได้รับการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

ทัศนีย์ อันติมานนท์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การกำกับ ติดตามประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้การสำรวจแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับ

Graduate School MPU

ปานกลาง ส่วนอันดับ สุดท้าย คือ การจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) แนวทางการพัฒนาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล เมืองตะกั่วป่าจังหวัดพังงา มีดังนี้ ด้านที่ 1 แนวทางในการสำรวจแหล่งเรียนรู้ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือกับคณะครูแต่งตั้งครูและบุคลากรของโรงเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบ สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา โดยคำนึงถึงเนื้อหาวิชาที่จัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน จัดการเรียนรู้ โดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่ใกล้ตัวให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามมาตรฐานของหลักสูตร ควรมีการสำรวจ แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมแบบของท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์แหล่งเรียนรู้ที่เป็นร่องรอยทาง ประวัติศาสตร์และควรดำเนินการในลักษณะบูรณาการให้เกิดผลประโยชน์ ด้านที่ 2 แนวทางในการจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ให้จัดทำเป็นเล่มแบ่งแยกตามประเภทหมวดหมู่ชัดเจนตามลำดับความสำคัญ โดยทำการคัดเลือกและลงทะเบียนแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และโรงเรียนจัดทำเอกสารเผยแพร่ แหล่งเรียนรู้ให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ด้านที่ 3 แนวทางในการการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกโรงเรียนอย่างจริงจัง มีการสนับสนุนครูใช้แหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์กระตุ้นให้ครูพัฒนา ตนเองตลอดเวลา จัดตั้งศูนย์พัฒนาแหล่งเรียนรู้และจัดห้องสมุดให้เป็นขุมทรัพย์ทางปัญญา สนับสนุนให้มีการสืบค้นหาจากเว็บไซด์นอกจากนี้จัดอบรมครูจัดตั้งชมรมมัคคุเทศก์น้อยใน การส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและให้ครูจัดทำหลักสูตร โดยบรรจุเรื่อง แหล่งเรียนรู้ไว้ในหลักสูตรด้วย และด้านที่ 4 แนวทางในการกำกับ ติดตามประเมินผล การใช้แหล่งเรียนรู้ มีการติดตามประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุง ซ่อมบำรุงแหล่งเรียนรู้ให้ ใช้ประโยชน์ได้ประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้เป็นระยะ จากการสังเกต สัมภาษณ์ สอบถามความพึงพอใจ

แก้วตา ไชยภักดี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่ายกับโรงเรียนทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่าย โดยภาพรวมและรายขั้นตอนทุกขั้นตอนสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และรายขั้นตอน พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สภาพและปัญหาการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่าย โดยภาพรวมและรายด้านสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพและปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนทั่วไป โดยภาพรวมและรายขั้นตอน พบว่า สภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

Graduate School APU

และรายขั้นตอนปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สภาพและปัญหาการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนทั่วไป โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า สภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาระหว่างโรงเรียน นาร่องและโรงเรียนเครือข่าย กับโรงเรียนทั่วไป ในภาพรวม รายขั้นตอนทุกขั้นตอน และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่าย กับโรงเรียนทั่วไป ในภาพรวม รายขั้นตอนทุกขั้นตอน และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกัน และ 5) ปัญหาที่พบมากและแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เรียงตามลำดับความถี่ 3 ลำดับแรก คือ ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดทำสาระของหลักสูตร มีแนวทางแก้ปัญหา คือ จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำสาระของหลักสูตร โดยเชิญวิทยากร มาให้คาแนะนา ปัญหาที่คณะกรรมการสถานศึกษาไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางแก้ปัญหา คือ โรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจง และทาความเข้าใจให้คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบ เพื่อประสานขอความร่วมมือ ปัญหาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาขาดการดูแลรักษา ทำให้มีสภาพเสื่อมโทรม มีแนวทางแก้ปัญหา คือ มอบหมายหน้าที่ให้มีผู้รับผิดชอบในการดูแลรักษาแหล่งเรียนรู้ที่ชัดเจน ปัญหาที่พบและแนวทางแก้ปัญหาการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูขาดเทคนิคการสอนที่หลากหลาย มีแนวทางแก้ไขปัญหา คือ โรงเรียนควรอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อตอบ สนองความต้องการของผู้เรียน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ปัญหาที่พบ คือ ขาดแคลนสื่อเทคโนโลยี ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ปัญหาที่พบมากที่สุด ครูขาดเครื่องมือที่มีมาตรฐานในการวัดผลประเมินผล มีแนวทางแก้ไขปัญหา คือ โรงเรียนควรอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวัดและประเมินผล

สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ : โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) โดยเทคนิคการประยุกต์ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (AIC) ควรมีการดำเนินการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย 4) การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม และ5) การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 2) การพัฒนาครูให้มีความรู้ความ

Graduate School AHU

เข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการ ความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีดังนี้ 2.1) การดำเนินการจัดการความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) ผู้รับผิดชอบการจัดการความรู้ประกอบด้วย 1) คุณอำนวย (Knowledge facilitator) 2) คุณลิขิต (Note taker) 3) คุณวิศาสตร์ (IT Wizard) 4) คุณประสาน (Network manager) 5) คุณประเมินผล (Evaluator) และ6) คุณผู้ช่วยฝ่ายบริหาร (Assistant administrator) 2.2) กระบวนการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความรู้ 2) การทดลองใช้ความรู้ 3) การประเมินความรู้ 4) การจำแนกความรู้ 5) จัดเก็บความรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้ และ 7) การแลกเปลี่ยนความรู้ 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ หลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนามีคะแนนความก้าวหน้าเท่ากับ 16.42 4) ผลความสำเร็จในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยด้วยกลยุทธ์การจัดการ ความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน ด้านระดับบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านระดับกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด ด้านระดับองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 5) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) มีความเหมาะสม จากการสังเคราะห์การขับเคลื่อนที่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) จำนวน 6 ขั้นตอน และมี แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของทีม จำนวน 20 กิจกรรมย่อย

เล็ก กันทะวงศ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านไร่ทาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ครูไม่ได้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นใช้เอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียน มีการประเมินหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูไม่เห็นความสำคัญของการเตรียมการ จัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลายใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ค่อนข้าง น้อย ครูประเมินผลจากการสังเกตพฤติกรรม ผลงานการปฏิบัติงานของนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขาดการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน 2) ปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่างขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็น สำคัญ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถให้คำแนะนำกับครูได้ การจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูยังขาดความหลากหลาย ไม่ระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกระบวนการ ครูยังขาดความรู้ความ

Graduate School APU

เข้าใจในการวัดและประเมินผล ทั้งยังไม่ได้นำผลการวัดและประเมินผลมาใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ขาดความรู้ความเข้าใจและ ขาดการกำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบ 3) ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยากให้ครูจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย ให้ครูพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่ง การเรียนรู้ โรงเรียนจัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้ การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนโดยใช้ข้อมูลการประเมินผลการเรียนที่ผ่านมาเป็น เกณฑ์เพื่อใช้วินิจฉัยว่านักเรียนมีความรู้ หรือทักษะตรงตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรที่กำหนด และ 4) แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ควรจัดทำหลักสูตรเป็นแบบบูรณาการทั้งระหว่างชั้นเรียนและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้เข้ากับวิถีชีวิตชุมชน เน้นการใช้ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการประเมินผลการใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ให้สามารถใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการประเมินตามสภาพจริง นำผลการประเมินมาใช้เป็นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ประพันธ์ เหลืองทองนารา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนพรหมพิรามวิทยา อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนพรหมพิรามวิทยา อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ด้านสูงสุดเป็นด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านในรายข้อ พบว่ามี 2 ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 ต้องหาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านการบริการงานวิชาการและด้านบริหารงานบุคคล 2) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพรหมพิรามวิทยา 3 แนวทาง แนวทางที่ 1 จัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายในชุมชน และสรรหาวิทยาการด้านภูมิปัญญาของท้องถิ่นจัดโครงการ/กิจกรรมจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกจริง แนวทางที่ 2 มอบเข็มเชิดชูเกียรติ มอบโล่รางวัล และจัดทำเป็นบันทึกบุคคลต้นแบบพร้อมทั้งเผยแพร่บุคคลให้เป็นที่ประจักแก่สังคมตามสื่อรูปแบบต่างพิจารณาความดีความชอบพิเศษ การมอบเงินรางวัลพิเศษ การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่พิเศษหรือเป็นตัวแทนโรงเรียน แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบปฏิรูปการเรียนรู้ กาจัดทำรูปแบบการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน : โดยใช้ยุทธศาสตร์ 5 ประสาน 5 ร่วม 5 คุณภาพ

Graduate School APU

สงัด ชะนะชัย (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาการจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาการเบิกเงิน รับเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน ไว้เบิกเหลื่อมปี เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ปัญหาจัดอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และปัญหาการปฏิบัติงานธุรการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า 2) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนรายด้านการบริหารวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาคุณภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ความคิดเห็นอื่นๆ ในแต่ละด้าน ด้านการบริหารวิชาการ จำวนมากที่สุด คือ ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดการเรียนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น ขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตร ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็น ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำหลักสูตรอบรม การวัดประเมินผล และการออกนิเทศ ด้านการบริหารงบประมาณที่มีจำนวนมากที่สุด คือ งบประมาณทีได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ การขาดการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ และงานตามแผนงาน/โครงการไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ส่วนข้อเสนอแนะด้านการบริหารงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา จัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่จัดทำบัญชีการเงิน อีกทั้งควรตั้งงบประมาณให้สอดรับกับความต้องการของสถานศึกษาโดยตรงตามแผนปฏิบัติกาประจำปี ด้านการบริหารบุคคล ปัญหาที่เสนอแนะเพิ่มเติมมากที่สุด คือ กรณีครูไม่ครบชั้น การสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ครูขาดขวัญกำลังใจ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้บริหารควรมีความเป็นประชาธิปไตยและยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ทันสมัย และด้านการบริหารงานทั่วไป ปัญหาที่พบ ได้แก่ การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับตัวบุคคล อาคารสถานที่

Graduate School AMU

ไม่เพียงพอ อีกทั้งขาดงบประมาณในการซ่อมบำรุงส่วนข้อเสนอแนะ ควรมีอาคารสถานที่ ที่มีความมั่นคงแข็งแรง มีกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

กิ่งดาว นิตยไพบูลย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการดำเนินงานศูนย์การเรียนชุมชน ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการดำเนินงานศูนย์การเรียนชุมชนในวงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้ให้ความรู้ แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ข้อเสนอแนะ ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมการศึกษาค้นคว้าทั้ง 2 คน ยังไม่เข้าใจกระบวนปัญหาการทำงานร่วมกับเครือข่ายอย่างชัดเจน บางคนรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหา แต่ยังอธิบายไม่ได้ ว่าต้องดำเนินการต่อไปอย่างไร ทั้งที่เป็นปัญหาที่พบเห็นประจำจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผลการภายหลังการประชุม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เข้าใจ บทบาทหน้าที่ในการเข้ามาเป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียนและยอมรับในภารกิจสำคัญที่ต้องมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน แต่ยังขาดกระบวนการการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ จึงดำเนินการพัฒนาต่อ ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตาม ทำให้กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงาน การดำเนินกิจกรรมต่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลสามารถนำผลการดำเนินงานพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการดำเนินงานศูนย์การเรียนชุมชนตำบลโพธิ์กลาง ทำให้เกิดแรงกระตุ้น สร้างความสัมพันธ์อันดี ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในคุณค่าของตน และนำคุณค่านั้นมาสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมมือกันของทุกฝ่าย คือ การสร้างพลังอันแข็งแกร่ง ค้ำจุนกัน เกิดผลแก่เยาวชน พ่อแม่ ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทมากขึ้น เกิดการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างกว้างขวาง มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันการพึ่งพิงกัน เพื่อให้เกิดพลังและศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

สมโภชน์ อเนกสุข (2559, หน้า 46-57) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยกลยุทธ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศ พบว่าผลการสร้าง พัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพโดยกลยุทธ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์ เป็นการศึกษาในลักษณะ องค์รวมของการพัฒนาโรงเรียนตามองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนคุณภาพ ทั้ง 6 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี พบว่า นักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีเป็นที่ยอมรับและเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัด แต่ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่เพิ่มสูงขึ้นตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ 2) ด้านหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ พบว่า

Graduate School ABU

โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพของการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ด้านอาคารสถานที่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น อาคารเรียนมีสีสันสวยงาม โรงเรียนมีความสะอาดร่มรื่น มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 4) โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันจัดการศึกษา พบว่า โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันจัดการศึกษาเป็นอย่างดี ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียน องค์การบริหารส่วนตำบลกู่จาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลกู่จาน และโรงเรียน กับวัดบ้านจาน 5) ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ พบว่า ครูทุกคนได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน 6) โรงเรียน มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ พบว่า ในการแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลงานของนักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีผลงานดีขึ้นอย่างชัดเจน มีการพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิมและได้ข้อค้น พบเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะทำให้ให้ได้รูปแบบการบริหารที่มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นอีก 3 องค์ประกอบที่คาดว่าจะสามารถช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้นได้ ประกอบด้วย 1)โรงเรียนต้องมีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งเพิ่มขึ้น 2)โรงเรียนต้องมีการจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลที่เหมาะสมกับศักยภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน 3)โรงเรียนต้องมีการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนทางวิชาการและงบประมาณกับองค์กรต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ภัธรภร ปุยสุวรรณ (2556, หน้า 230) ได้ทำการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับ สังคมไทย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การสร้างภาคีเครือข่าย บรรยากาศองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน การมีส่วนร่วมของสมาชิก การประเมินผล การสนับสนุนทรัพยากร 2) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีความสัมพันธ์ทางตรงระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (Factors3) การประเมินผล (Factors5) การสนับสนุน ทรัพยากร (Factors6) กับ การสร้างภาคีเครือข่าย (Factors1) บรรยากาศองค์การ (Factors2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก (Factors4) และความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่าง บรรยากาศองค์การ (Factors2) และการสร้างภาคีเครือข่าย (Factors1) 3) พบแนวทางที่เหมาะสมในทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย จำนวน 28 แนวทาง และผลการตรวจสอบ

Graduate School ARU

แนวทางที่เหมาะสมในทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมกับบริบท เป็นไปได้ในการนำไปใช้มีความถูกต้องเชิงทฤษฎีและเป็นประโยชนต่อการนำไปพัฒนาสถานศึกษา จากข้อค้นพบในการวิจัยเรื่อง “แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย” องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการสร้างภาคีเครือข่าย 2) องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ 3) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน 4) องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก 5) องค์ประกอบด้าน การประเมินผล และ 6) องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่มีความเหมาะสมกับสังคมไทย

พระวิเชียร สีหาบุตร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในสังคมอนาคต ผลการวิจัย พบว่า ตอนที่ 1 สำรวจความต้องการของบุคลากร ที่เป็นอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา จำนวน 100 คน รูป/คน ใน 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาหลักสูตร ด้านที่ 2 การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ ด้านที่ 3 ด้านความร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ และ ด้านที่ 4 ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดในอนาคต ซึ่งด้านที่ 1, 2 และ 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด และระดับปานกลาง ด้านที่ 1, 2, 3 ด้านไหนอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด และระดับปานกลาง) ส่วนด้านที่ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความคาดหวังต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ค่า PNI Modified พบว่า คือ ด้านการตรวจสอบและการควบคุมคุณภาพ มีความแตกต่างมาก มีค่าเท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ มีความแตกต่าง มีค่าเท่ากับ 0.42 ตอนที่ 2 การทำ SWOT Analysis กับผู้บริหาร คณาจารย์ 50 รูป/คน ได้ผลดังนี้ 1) จุดแข็งของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คือ 1.1) ในทุกหลักสูตรและทุกระดับการศึกษามีวิชาพระพุทธศาสนาบรรจุไว้ 1.2) ผู้สำเร็จการศึกษาจากมมร. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ค้านพระพุทธศาสนา 2) จุดอ่อน คือ 2.1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรมีจำกัด 2.2) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนขาดคุณภาพ 2.3) บุคลากรขาดความชำนาญเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี 3)โอกาส คือ 3.1) จัดอบรมด้านวิชาการ และอบรมเชิงปฏิบัติด้านวิชาการบ่อยขึ้น 3.2) ช่วยงาน คณะสงฆ์ในการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์และร่วมมือกับคณะสงฆ์ในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต 3.3) ฝึกฝนบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 4) ข้อจำกัด (ภัยคุกคาม) 4.1) ผู้มีความรู้และแตกฉานค้านการพัฒนา

Graduate School ARU

หลักสูตรมีน้อย 4.2) หลักสูตรที่เปิดสอนมีน้อย ไม่ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน 4.3) สถาบันขาดความน่าเชื่อถือจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย 4.4) ความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงระบบเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตอนที่ 3 ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 21 รูป จาก 3 กลุ่มงาน 4 ด้าน ทั้งนี้ กลุ่มงานที่ 1 ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร ด้านที่ 2 การพัฒนาระบบการเรียนการสอน ด้านที่ 3 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ และด้านที่ 4 การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอน กลุ่มงานที่ 2 ด้านที่ 1 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านที่ 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านที่ 3 การพัฒนาการนิเทศและแนะแนวและค้าน ที่ 4 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ กลุ่มงานที่ 3 ด้านที่ 1 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร ด้านที่ 2 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ แก่ครอบครัว ด้านที่ 3 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และด้านที่ 4 การประสานความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ซึ่ง ทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 5.0) และมีความสอดคล้องกัน โดยค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สเมิร์คการ์ และคณะ (Smerkar, et al., 2002 ; อ้างถึงใน อร่าม วัฒนะ, 2561, หน้า 83) ได้วิจัยเรื่อง “March toward excellence: school success and minority student achievement in department of defense schools a report to the national education goal panel lessons from the state’s” เป็นการศึกษาเรื่องการ ไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนที่เป็นชนกลุ่มน้อย (กลุ่มละตินอเมริกัน และแอฟริกัน) โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของรัฐบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการดำเนินงานประจำวันของสถานศึกษาใน Department of defense schools และอำนาจขอบเขต ในการกำหนดนโยบาย เช่น ธรรมชาติและคุณภาพในการสอนของสถานศึกษา Department of defense ทั้งในและต่างประเทศ เงื่อนไขทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับนักเรียนและครอบครัว ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยทำการเยี(ยมสถานศึกษามัธยมต้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมัน และประเทศญี่ปุ่น ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่ของ Department of defense ได้รับคะแนนเกือบสูงสุดของรัฐในการอ่านและเขียนในการแข่งขัน National assessment of education progress ในปี ค.ศ. 1998 นักเรียนผิวขาวและกลุ่มอื่น ๆ ได้รับคะแนนดีกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ ในรัฐ 105 อื่น ๆ และความแตกต่างระหว่างสีผิวและเชื้อชาติมีน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ บริบททางทหารของ Department of defense มีส่วนช่วยสนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น กระบวนการของการวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งไปในทิศทาง เดียวกันขององค์ประกอบที่สำคัญ ความคาดหวังที่สูง คุณภาพของผู้สอน โปรแกรมก่อนและหลังเรียน ขนาดของสถานศึกษา และพันธะผูกพันจากทางทหาร

Graduate School ARU

เฮอร์แนนเดซ (Hernandez, 2001, p. 211). “Total quality management in education: the applicationof tqm in thetexas district” ได้กล่าวว่าการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรเหมือนกับ รูปแบบประสิทธิผลในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขององค์กร ศึกษาและนำเสนอการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในการประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาที่ใช้ระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรน้อยกว่า 5 ปี มีนักเรียน 13,000 คน ใน 14 สถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาครูผู้สนับสนุน และผู้ปกครองข้อมูลที่ บอกข้อกำหนดและสิ่งที่ดีของการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร กระบวนการใช้การ บริหารคุณภาพทั้งองค์กร กับผู้บริหารใหม่ การอบรมครูการปรับปรุงห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง และ ปรับปรุงการประชุมอย่างต่อเนื่องในระดับผู้บริหารและครูวิธีที่จำเป็นของการประเมินประสิทธิภาพ ของการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ตัวชี้วัดการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลของการบริหาร คุณภาพทั้งองค์กรในทางที่ดีของวัฒนธรรมสถานศึกษาการลาออกต่ำ วิธีการเป็นระบบ การมีส่วนร่วม และความเป็นเจ้าของลูกค้า

สนีด (Sneed, 1996 ; อ้างถึงใน อร่าม วัฒนะ, 2561, หน้า 82) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการทบทวนคุณภาพสถานศึกษาในการกระตุ้น การพัฒนาสถานศึกษา (The effectiveness of school quality review instimulating school : SQR) การศึกษาครั้งนี้มุ่งตอบคำถามดังต่อไปนี้1) ภารกิจเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาใดบ้างที่ทีมงานการ จัดทำการทบทวนคุณภาพสถานศึกษาคิดว่าสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้2) ภารกิจใดบ้างที่ ทีมงานค้นพบเป็นวิธีที่ดีและเสนอแนะให้สถานศึกษานำมาใช้พัฒนาสถานศึกษา แล้วภารกิจใดที่ไม่ควร นำมาใช้หรือควรตัดทิ้งไป 3) สิ่งใดบ้างที่ ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการให้ข้อเสนอแนะของทีมงาน 4) กระบวนการใดบ้างที่จัดทำขึ้นเพื่อให้การจัดทำการทบทวนคุณภาพสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่าง ต่อเนื่อง 5) ประเด็นใดบ้างที่ บุคลากรในสถานศึกษาพบว่า SQR ส่งผลดีต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในสถานศึกษา แล้วประเด็นใดที่ไม่ช่วยในการแก้ปัญหา และ 6) ข้อเสนอแนะใดบ้างที่บุคลากรในสถานศึกษา และทีมงานในการจัดทำ SQR คิดว่ามีส่วนช่วยในการพัฒนากระบวนการจัดทำ SQR ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการจัดทำ SQR ของสถานศึกษา มีผลต่อความพยายามในการพัฒนาสถานศึกษาอย่าง เห็นได้ชัด แต่อย่างไรก็ตามความพยายามในการพัฒนาสถานศึกษาในกระบวนการจัดทำ SQR นี้ยังมี ประเด็นในเรื่องของความรู้ความเข้าใจของท้องถิ่นและมลรัฐเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

เฮริทซ์ (Hirtz, 2002, p. 132) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับการบริหาร จัดการคุณภาพแบบทั่วทั้งองค์กร เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับการนำการ บริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) มาประยุกต์ใช้ โดยได้ทำการเลือกมหาวิทยาลัยมิสซูรี-โรลล่า (University of missouri-rolla) การวิจัยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำหลายองค์ประกอบ

Graduate School APU

(multifactor leadership questionnaire: MLQ) และแบบสำรวจประเมินตนเองด้านการบริหารคุณภาพทั่วทั้ง องค์การ โดยใช้เกณฑ์ของบัลดริจ (Baldrige) แบบสอบถามถูกส่งไปยังหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ และ บุคลากรในภาควิชา ใช้สถิติพยากรณ์ถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะ ผู้นำกับการบริหารทั้งองค์การมีความสัมพันธ์กันสูงที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 รูปแบบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแต่ละองค์ประกอบของการ จัดคุณภาพ และยังสามารถใช้พยากรณ์การนำการจัดการคุณภาพไปปฏิบัติจริง รูปแบบภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบไม่แลกเปลี่ยน (transactional และ Non transactional leadership) มีความสัมพันธ์เชิงลบ หรือเชิงผกผันกับองค์ประกอบการจัดการคุณภาพ

ลุมสเดน (Lumsden, 2004, Abstract) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง Quality assurance at scottish schools attracts world-wide interest พบว่า สิ่งสำคัญของการประกันคุณภาพการ ศึกษามีดังนี้ 1) ใช้ตัวชี้วัดที่มีคุณภาพในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) ปรับปรุงยุทธศาสตร์ การศึกษาระดับชาติ 3) ใช้การตรวจสอบคุณภาพภายนอกองค์การในการทบทวนและประเมินผล 4) พัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาแนวใหม่ 5) สถานศึกษาดำเนินการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้า 6) พัฒนาผู้นำและการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผล 7) พัฒนามาตรฐานเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

มาร์เทนส์ และพลอสเซอร์ (Martens & Prosser, 2004, Abstract) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาระบบประกันคุณภาพโดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนการสอน โดยกล่าวถึงประสิทธิผลของการ ประกันคุณภาพ คือ การประกันความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองด้านการสอนของครูว่า นักเรียนจะได้รับความรู้และประสบการณ์ที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีครูดีมีคุณภาพ เพื่อปรับปรุงการ เรียนรู้ของนักเรียนให้มีคุณภาพสืบไป ซึ่งครูคุณภาพจะมีการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง สอน นักเรียนให้รู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ ปรับปรุงการสอนตามสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่น มี 52 ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและมีจรรยาบรรณ แนวคิด ทฤษฎีและการวิจัย เกี่ยวกับประสิทธิผลของการประกันคุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ฮาร์ท (Hart, 2005, p. 206) ได้ศึกษาผลการตรวจสอบทัศนคติและพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ของอาจารย์ใหญ่สถานศึกษาประถมศึกษาที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผล การศึกษาพบว่า ทัศนคติของผู้บริหารจะสะท้อนลักษณะจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นบุคคลที่ มีประสบการณ์ระดับมืออาชีพ และการแสดงความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งจะมีผลกระทบต่อหลักจิตวิทยาส่วนปัจจัยอื่น เช่น อำนาจสั่งการ การเร่งรัดงานและชุมชนไม่มีผลต่อทัศนะของผู้บริหาร

เคด (Cade, 2010, p. 112) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำภายใน มาตรฐานเกณฑ์มาตรฐานของกลุ่มผู้ออกใบประกอบวิชาชีพผู้นำโรงเรียนระหว่างมลรัฐ (Interstate school leaders licensure

Graduate School AHU

consortium : ISLLC) ISLLC สำหรับการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถที่ เป็นไปตามมาตรฐาน ISLLC จะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปในทางที่ดี นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ นอกจากนี้ยังทำให้ได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการบริหาร สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จของผู้บริหารที่มีความรู้ การรู้หลักการของ ISLLC จะทำให้ผู้นำมี ความกระตือรือร้นและกล้าแสดงออกภายใต้การดำเนินการตามมาตรฐาน ISLLC สำหรับการบริหาร สถานศึกษา

ลิวอิส (Lewis, 2012, p. 88) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมั่นใจ ในตนเองในการการสร้างเอกลักษณ์ในการบริหารและการจัดการการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องทำให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองแต่พวกเขา เหล่านั้นยังขาดความมั่นใจในตนเองอยู่มาก ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาครั้งนี้ คือ ควรเอาใจใส่ในเชิง วิชาการมากขึ้น จะทำให้ภาคสังคมตระหนักและส่งเสริมการบริหารการศึกษาเป็นอาชีพอีกอาชีพ หนึ่ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเสนอผลการศึกษา การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตาราง 1

Graduate School of ABU

ตาราง 1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

องค์ประกอบ / ผู้ทำการศึกษา	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้	การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	การมีส่วนร่วม
วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล	✓	✓	✓	✓
สงบ ประเสริฐพันธ์	✓	✓	✓	-
ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง	✓	✓	✓	✓
สุรัฐ ศิลปอนันต์	✓	✓	✓	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ / ผู้ทำการศึกษา	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้	การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	การมีส่วนร่วม
อารี พันธ์มณี	✓	✓	-	-
สุรางค์ โค้วตระกูล	✓	✓	✓	✓
ทวีป อภิสิทธิ์	✓	✓	✓	✓
ประจวบ จันทร์หมื่น	✓	-	-	✓
ชาญชัย อาจินสมาจาร	✓	✓	-	-
สุเมธ เดียวอิสเรศ	✓	✓	✓	-
พรรณี ชูทัย เจนจิต	✓	✓	✓	✓
กระทรวงศึกษาธิการ	✓	✓	✓	-
มงคล จันทร์สุขสันต์	-	✓	-	✓
วิรัตน์ ไวยกุล	✓	✓	✓	-
ยุพิน ขุนทอง	-	-	-	✓
อร่าม เรืองวัฒนะ	-	-	✓	✓
สุรชัย ลาพิมพ์	✓	-	✓	✓
ค่าความถี่	**14**	**13**	**12**	**11**

Graduate School ARU

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ จากนักวิชาการ นักการศึกษา

และนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้นำเสนอผลการศึกษาในข้างต้น มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาลักษณะร่วมของข้อมูลในด้านต่าง ๆ นำมาจัดเป็นองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลส่วนนี้ไปจัดกระทำเป็นข้อมูลสำหรับสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ต่อไป

Graduate School ARU

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กับงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

Graduate School ARU

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 76 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 645 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 76 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 234 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2553, หน้า 80)

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.2.2 นำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ไปคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก ตามจำนวนโรงเรียนที่มีในแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 9 อำเภอ

1.2.3 ใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอตามสัดส่วนที่คำนวณได้เป็นหน่วยสุ่ม โดยใช้วิธีการจับฉลาก

1.2.4 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนที่ได้รับเลือกเป็นตัวอย่าง เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ตาราง 2 แสดงการกำหนดขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1.พระนครศรีอยุธยา	11	11	96	107	4	36	40
2. ท่าเรือ	14	14	111	125	5	39	44
3. นครหลวง	4	4	28	32	2	10	12
4.บางปะหัน	13	13	84	97	5	30	35
5. บ้านแพรก	6	6	40	46	2	14	16
6. ภาชี	7	7	64	71	3	23	26
7. มหาราช	5	5	26	31	2	10	12
8. วังน้อย	4	4	30	34	1	11	12
9. อุทัย	12	12	90	102	4	33	37
รวม	76	76	569	645	28	206	234

Graduate School ARU

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทปลายปิด (Closed form) ลักษณะเป็นแบบบังคับ

เลือก (Force choice) เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert scale) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการวัดระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จาก 1 -5 น้อยที่สุดถึงมากที่สุด เพื่อสอบถามปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบบสอบถามมีจำนวน 52 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

3. ขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ และเอกสารการวิจัยการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1967 ; อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2556, หน้า 252) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด

4 หมายถึง มีปัญหามาก

3 หมายถึง มีปัญหาปานกลาง

2 หมายถึง มีปัญหาน้อย

1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

Graduate School ARU

การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จะใช้เกณฑ์การประเมินเป็นระดับ 5 ตามการอธิบาย ระดับคะแนนเฉลี่ยของลิเคิร์ท (Likert, 1967 ; อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2556, หน้า 252) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ช่วยตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหลังจากการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม สอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence : IOC) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ในแต่ละข้อคำถามของแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยการกำหนดให้ค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถามดังนี้

คะแนน +1 ถือว่า สอดคล้อง
คะแนน 0 ถือว่า ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
คะแนน -1 ถือว่า ไม่สอดคล้อง

โดยดัชนีค่าความสอดคล้องในเกณฑ์การตัดสินใจด้วยคะแนนตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ในแต่ละข้อคำถามซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง, 2559, หน้า 95) ดังนี้

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

Graduate School APU

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าตามวิธีการของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามไว้ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถามจัดส่งไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน-15 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 จากกลุ่มตัวอย่าง 234 ฉบับ ได้รับคืน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามกลับคืน จากกลุ่มตัวอย่าง 234 ฉบับ ได้รับคืน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยที่ได้นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความเรียบร้อย ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ สถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติ ความถี่และค่าร้อยละ

Graduate School ARU

5.2 วิเคราะห์ปัญหาด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ลิเคิร์ท (Likert, 1967 ; อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2556, หน้า 252) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) เพื่อหาค่าการกระจายของคะแนนแล้วนำมาแปลผลความหมาย โดยแปลความหมายควบคู่กับค่าเฉลี่ย ใช้วิธีการพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (วิเชียร เวลาดี, 2547, หน้า 64) ดังนี้

มากกว่า 1.00	แสดงว่า มีการกระจายข้อมูลมาก
0.71 – 1.00	แสดงว่า มีการกระจายข้อมูลปานกลาง
0.00 – 0.70	แสดงว่า มีการกระจายข้อมูลน้อย

Graduate School APU

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, หน้า 37) โดยใช้หน่วยของโรงเรียนรางวัลคุณภาพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีคุณสมบัติสำคัญ ดังนี้

1.1 มีวุฒิทางการศึกษาในสาขาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) เฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ

1.4 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาระดับชาติ

1.5 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาระดับดีเด่นขึ้นไป

1.6 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีผลงานทางวิชาการในระดับประเทศ ประกอบด้วย

1.6.1 นางพนิตา สุขสมแดน รองผู้อำนวยการรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา

1.6.2 นายสุระพล เฉลิมสถาน ผู้อำนวยการโรงเรียนประตูชัย

1.6.3 นายแทน เฉลยไตร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล (ภาวนารังสี)

1.6.4 นางจุไรรัตน์ เอิบกมล ผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานอนุเคราะห์

1.6.5 นายสามารถ กองโชค ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาค

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วม และนำด้านที่มีปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มากที่สุดมาสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2.2 ร่างแบบสัมภาษณ์ เพื่อเสนอประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

Graduate School ARU

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1โดยแบบสัมภาษณ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่กำหนดไว้ สำหรับนำมาเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วม

2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลักต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในระหว่างวันที่ 19-30 ตุลาคม พ.ศ. 2564

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตรวจสอบความคิดเห็นจากการให้ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วิเคราะห์โดยการนำผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและความสอดคล้องและจัดข้อมูลให้มีกระบวนการที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาเสนอเป็นแนวแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

Graduate School ARU

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2) เสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

Graduate School ARU

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้แบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (234 คน)	ร้อยละ 100.00
เพศ		
ชาย	48	20.50
หญิง	186	79.50
อายุ		
21-30 ปี	68	29.10
31-40 ปี	57	24.40
41-50 ปี	42	17.90
51 ปีขึ้นไป	67	28.60
วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	169	72.20
ปริญญาโท	65	27.80
ปริญญาเอก	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	54	23.08
รองผู้บริหารสถานศึกษา	2	0.85
รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	7	2.99
ครูผู้ช่วย	45	19.23
ครู	124	52.99
ผู้ช่วยครู	2	0.85
อื่น ๆ	0	0.00

Graduate School ARU

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (234 คน)	ร้อยละ 100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	10	4.30
1-5 ปี	79	33.80
6-10 ปี	45	19.20
11-15 ปี	32	13.70
16-20 ปี	15	6.40
21 ปีขึ้นไป	53	22.60

Graduate School ARU

จากตาราง 3 ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 234 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน ร้อยละ 79.50 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 68 คน ร้อยละ 29.10 มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 169 คน ร้อยละ 72.20 มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นครู จำนวน 124 คน ร้อยละ 52.99 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 79 คน ร้อยละ 33.80 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 4-8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รายด้านโดยภาพรวม

รายการ	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.52	1.05	มาก
2. ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้	3.33	1.11	ปานกลาง
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	3.50	0.97	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.73	0.84	มาก
รวม	3.52	0.99	มาก

Graduate School ARU

จากตาราง 4 ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยจำแนกเป็นรายข้อ

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.36	1.39	ปานกลาง	12
2. สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.26	1.09	มาก	5
3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.80	0.57	มากที่สุด	2
4. สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	3.35	1.28	ปานกลาง	9
5. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถาน ศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.48	1.30	น้อย	11

Graduate School ARU

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
6. สถานศึกษามีดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	1.48	0.83	น้อยที่สุด	13
7. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	3.24	1.19	ปานกลาง	10
8. สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.44	0.90	มาก	3
9. สถานศึกษามีการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลที่ได้มาพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.34	0.94	มาก	4
10. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.82	0.56	มากที่สุด	1
11. สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.21	1.24	น้อย	12

Graduate School ARU

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
12. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.46	1.05	ปานกลาง	8
13. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.00	1.01	มาก	7
14. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.16	1.05	มาก	6
รวม	3.52	1.05	มาก	

Graduate School ARU

จากตาราง 5 ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.48 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ โดยจำแนกเป็นรายข้อ

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการดำเนินการสำรวจตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	1.95	1.15	น้อย	12
2. สถานศึกษามีการจัดเตรียมอาคารสถานที่ที่พร้อมในการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ และเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.34	1.43	น้อย	9
3. สถานศึกษามีการปรับปรุงสภาพอาคารสถานที่ให้มีความสวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัยในการจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการอยู่เสมอ	3.35	1.17	ปานกลาง	7
4. สถานศึกษามีการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	4.32	1.03	มาก	3

Graduate School ARU

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทาง การศึกษาจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	4.21	1.25	มาก	4
6. สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างเหมาะสม	2.48	1.15	น้อย	8
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้สอนและผู้เรียนที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษา	2.18	1.36	น้อย	11
8. สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.28	0.61	น้อย	10
9. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	4.15	1.26	มาก	5

Graduate School ARU

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
10. สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	3.48	1.27	ปานกลาง	6
11. สถานศึกษามีแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.57	0.93	มากที่สุด	2
12. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา	4.74	0.71	มากที่สุด	1
รวม	3.33	1.11	ปานกลาง	

Graduate School ARU

จากตาราง 6 ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และประเมินผลการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และสถานศึกษามีการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการดำเนินการสำรวจตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยจำแนกเป็นรายข้อ

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.12	0.85	น้อย	14
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีความเหมาะสมต่อผู้เรียน	2.47	1.22	น้อย	12
3. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.26	1.37	น้อย	13

Graduate School ARU

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	3.33	1.34	ปานกลาง	9
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในหลักสูตร	3.13	1.36	ปานกลาง	11
6. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ วิธีการสอน และเทคนิคการสอนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ทันสมัย	3.41	0.76	ปานกลาง	8
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.84	0.54	มากที่สุด	1
8. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	4.35	0.97	มาก	4

Graduate School ARU

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
9. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	3.29	0.91	ปานกลาง	10
10. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.42	0.96	มาก	3
11. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของตนเอง	4.47	0.88	มาก	2
12. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะของผู้เรียน ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการในศตวรรษที่ 21	4.00	0.91	มาก	7
13. สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.82	มาก	6

Graduate School ARU

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
14. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศและให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.26	1.13	มาก	5
15. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิทยฐานะในด้านการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.09	0.54	น้อย	15
รวม	3.50	0.97	มาก	

Graduate School ARU

จากตาราง 7 ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิทยฐานะในด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยจำแนกเป็นรายข้อ

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางศึกษามีส่วนในร่วมดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.38	0.86	น้อย	9
2. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.48	0.62	น้อย	10
3. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.41	1.07	มาก	3
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2.24	0.72	น้อย	11
5. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา	3.41	1.18	ปานกลาง	8
6. สถานศึกษามีการทำ MOU กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา	4.33	0.93	มาก	4

Graduate School ARU

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
7. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.78	0.60	มากที่สุด	1
8. สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนท้องถิ่น และสังคม	4.27	0.94	มาก	5
9. สถานศึกษามีการจัดระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.13	0.85	มาก	6
10. สถานศึกษาทำความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ สถานศึกษาต้นแบบ หรือสถาบันอุดมศึกษาในการร่วมกันพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.02	0.85	มาก	7

Graduate School ARU

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ระดับปัญหา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
11. สถานศึกษามีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.66	0.71	มากที่สุด	2
รวม	3.73	0.84	มาก	

Graduate School ARU

จากตาราง 8 ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับน้อยสุดคือ สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 ตามลำดับ

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้าน

การมีส่วนร่วม พบว่า มีประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มากที่สุดเป็นรายด้าน ดังตาราง 9

ตาราง 9 ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	มีการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้	มีการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนา
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา
4. ด้านการมีส่วนร่วม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

Graduate School APU

จากตาราง 9 ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เมื่อจำแนกประเด็นปัญหาที่มีระดับมากที่สุด พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ

สถานศึกษาขนาดเล็ก คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา และด้านการมีส่วนร่วม ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีปัญหาต่ำสุดคือ ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำมาเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังนี้

Graduate School ARU

ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ปรากฏดังนี้

"...ควรมีการจัดประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโดยจำแนกออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในหลักสูตร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดและมีคุณภาพ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

"...นำผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษามาศึกษาและวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงศักยภาพและข้อจำกัดของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เป็นสำคัญ รวมไปถึงบริบทและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

"...ทางโรงเรียนควรนำผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษามาศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อใช้ประกอบการร่างหลักสูตรสถานศึกษา โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา เนื้อหาสาระการเรียนรู้ รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นตอนกลวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อประกอบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลทางการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงศักยภาพของครูผู้สอนและความแตกต่างของผู้เรียนเป็นสำคัญ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

"...ควรมีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรก่อนนำไปใช้ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะทำงานร่างหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

"...ควรแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ หรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการเฉพาะ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

Graduate School APU

จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาและวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรให้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำวิธีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้

ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ปรากฏดังนี้

"...จัดประชุมวางแผน กำหนดนโยบาย แผนการจัดการบริหารการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งวิธีการรักษา ดูแล การอนุรักษ์อย่างต่อเนื่อง..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

"...ควรศึกษาบริบทสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาและสภาพปัจจุบันของสังคมปัจจุบัน จุดเด่น จุดด้อย นโยบายของสถานศึกษา และนโยบายทางการศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

"...กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย การจัดสรรงบประมาณ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบทและศักยภาพของสถานศึกษา..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

"...ให้ทุกคนในโรงเรียนควรร่วมกันวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความแตกต่าง และศักยภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

"...ควรร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และองค์ประกอบการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาจัดทำเป็นโครงการที่สามารถบูรณาการได้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

Graduate School ARU

จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดหลักยุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างครอบคลุมทุกกิจกรรมการเรียนรู้

ด้านที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้

ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ปรากฏดังนี้

"...ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

"...ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดและวิธีการประเมินผลในการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

"...ควรนิเทศ กำกับ ติดตามผลการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อประเมินผลตรวจสอบ และวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดจากการนำไปใช้จริง และนำผลมาพัฒนาปรับปรุง..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

"...วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมระหว่างกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้กับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียนเป็นสำคัญ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

"...จัดอบรม ประชุม สัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรร่วมกันวิเคราะห์ประสิทธิภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ และเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวข้อง เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วม

ประเด็นปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ปรากฏดังนี้

Graduate School ARU

"...ควรมีการประสานงานติดต่อไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานบันการศึกษา หรือสถานศึกษาที่มีคุณภาพในเขตพื้นที่ของตนหรือใกล้เคียง เพื่อขอความอนุเคราะห์การช่วยเหลือจากบุคลากรในสังกัด นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

"...ควรร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาหรือประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มากำหนดเป็นหัวข้อหรือประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

"...จัดทำแบบฟอร์มหรือระบบจัดเก็บข้อมูลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและนำผลมาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพและผลลัพธ์ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

"...สถานศึกษาควรมีการกำหนดหัวข้อ ประเด็นปัญหา วัน เวลา และจำนวนครั้ง สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

"...สถานศึกษาควรร่วมกันจัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาโดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจากภายในและภายนอก รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง..." (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรร่วมกันวิเคราะห์ประสิทธิภาพและปัญหาในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมากำหนดประเด็นในการขอคำแนะนำในการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญ สถานศึกษาต้นแบบ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักประเด็นการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Graduate School ARU

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปเป็นแนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังตาราง 10

ตาราง 10 นำเสนอแนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

รายการ	แนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1. จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน 2. วิเคราะห์และอภิปรายผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ 3. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลสนับสนุนประกอบการสร้างกลยุทธ์ 4. นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์ 5. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา
2. ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้	1. วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดทำโครงการหรือแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา 2. กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของโครงการหรือแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

Graduate School APU

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	แนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก
2. ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ (ต่อ)	3. นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นฐานข้อมูลในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลประสิทธิภาพของโครงการหรือแผนกลยุทธ์ 4. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	1. จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือโครงการในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2. วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ในการจัดการเรียนรู้ 3. กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา 4. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์ 5. นำสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
4. ด้านการมีส่วนร่วม	1. วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสถานศึกษา 2. กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

Graduate School ANU

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	แนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก
4. ด้านการมีส่วนร่วม (ต่อ)	3. นำหลักการกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework) มาประยุกต์ใช้ร่วมกันในการสร้างและปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์ 4. ดำเนินการทำข้อตกลง (MOU) ในการพัฒนาร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5. นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นฐานข้อมูลในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์

Graduate School APU

จากตาราง 10 การนำเสนอแนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สรุปได้ 4 ด้าน มีแนวการปฏิบัติ 4 รายการ ดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ 1) จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน 2) วิเคราะห์และอภิปรายผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ 3) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลสนับสนุนประกอบการสร้างกลยุทธ์ 4) นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์ และ 5) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

ด้านที่ 2 การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ คือ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดทำโครงการหรือแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา 2) กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของโครงการหรือแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา 3) นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นฐานข้อมูลในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลประสิทธิภาพของ

โครงการหรือแผนกลยุทธ์ และ 4) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

ด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้ คือ 1) จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือโครงการในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2) วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ในการจัดการเรียนรู้ 3) กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา 4) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์ และ 5) นำสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วม คือ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา 3) นำหลักการกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework) มาประยุกต์ใช้ร่วมกันในการสร้างและปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์ 4) ดำเนินการทำข้อตกลง (MOU) ในการพัฒนาร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 5) นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นฐานข้อมูลในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์

Graduate School AHU

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 234 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

Graduate School/RU

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1.1 ปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา

หลักสูตรสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ

1.2 ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

1.3 ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับสูงสุดคือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนา รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา และสถานศึกษามีการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการดำเนินการสำรวจตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามลำดับ

1.4 ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับสูงสุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของตนเอง และสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิทยฐานะในด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

Graduate School AHU

1.5 ปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับสูงสุดคือ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น และสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบทางวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับน้อยสุดคือ สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ในแต่ละด้าน มีรายการปฏิบัติรวมทั้งสิ้น จำนวน 19 รายการ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีรายการปฏิบัติจำนวน 5 รายการ ดังนี้

1. จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน

2. วิเคราะห์และอภิปรายผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของแผนกลยุทธ์

3. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลสนับสนุนประกอบการสร้างกลยุทธ์

4. นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์

5. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

ด้านที่ 2 การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ มีรายการปฏิบัติจำนวน 4 รายการ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดทำโครงการหรือแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา

2. กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของโครงการหรือแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

Graduate School ARU

3. นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นฐานข้อมูลในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลประสิทธิภาพของโครงการหรือแผนกลยุทธ์

4. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

ด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้ มีรายการปฏิบัติจำนวน 5 รายการ ดังนี้

1. จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือโครงการในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ในการจัดการเรียนรู้

3. กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

4. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์

5. นำสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วม มีรายการปฏิบัติจำนวน 5 รายการ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสถานศึกษา

2. กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

3. นำหลักการกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework) มาประยุกต์ใช้ร่วมกันในการสร้างและปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์

4. ดำเนินการทำข้อตกลง (MOU) ในการพัฒนาร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นฐานข้อมูลในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์

Graduate School AHU

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ยังคงประสบปัญหาในด้านการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากสถานศึกษาขนาดเล็กมักจะตั้งอยู่ในชุมชนที่มีขนาดเล็ก ห่างไกลจากความเจริญ มีประชากรในเขตบริการจำนวนน้อย และประชากรส่วนใหญ่มีฐานะค่อนข้างยากจน ประกอบกับสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันที่ผู้คนในชุมชนต่างมุ่งประกอบหน้าที่การงานเพื่อหาเลี้ยงชีพในครอบครัวของตนเป็นสำคัญ ขาดการให้ความร่วมมือหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของชุมชน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้การติดต่อประสานงานหรือการขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความยากลำบาก อีกทั้งสถานศึกษายังขาดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือหรือระดมความช่วยเหลือจากสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบทางวิชาการจากทุกภาคส่วน หรือการขอความร่วมมือจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญ มีความพร้อมในการให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในพัฒนายกระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ส่งผลให้กระบวนการสร้างความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ในการดำเนินกิจกรรมทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพลดต่ำลงไปด้วย สอดคล้องกับ กิ่งดาว นิตยไพบูลย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้นั้น ควรเริ่มต้นจากการพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ควรมีการสร้างกลยุทธ์ที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ก่อให้ให้เกิดแรงกระตุ้นและสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ทุกฝ่าย และสามารถสนับสนุนส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ประจักษ์พงศ์ วรรณโชติ (2559, หน้า 229) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยกลยุทธ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้ข้อสรุปว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา คือ โรงเรียนเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งในส่วนของของครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ ภัธรภร ปุยสุวรรณ (2556, หน้า 230) ได้กล่าวถึงแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ว่า การมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมของกิจกรรมในสถานศึกษา เพื่อ

Graduate School AKU

เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนา กำหนดนโยบายการศึกษาที่สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการสร้างความตระหนักและความเข้าใจร่วมกัน การกระตุ้นผู้ปกครองหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความภูมิใจ ความศรัทธา การติดต่อสื่อสารร่วมกัน อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี รวมทั้งการชี้แจงรายละเอียดการปฏิบัติงานหรือแผนการพัฒนาของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พระวิเชียร สีหาบุตร (2557, หน้า 214) ยังได้สรุปผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ประสิทธิภาพไว้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วย การสร้างความร่วมมือเพื่อสนับสนุนส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่สถาบันครอบครัว การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

หากสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไม่สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือหรือระดมความช่วยเหลือจากสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบทางวิชาการ หรือการขอความร่วมมือจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญ มีความพร้อมในการให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในพัฒนายกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ย่อมเป็นการยากที่จะพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพียงลำพัง ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบสำคัญในด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในอนาคต เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ อันเปรียบเสมือนหัวใจหลักของวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วยรายการปฏิบัติจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

Graduate School APU

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ จำนวน 5 รายการ โดยรายการที่มีความสำคัญ ได้แก่ คือ 1) จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน 2) วิเคราะห์และอภิปรายผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ 3) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลสนับสนุนประกอบการสร้างกลยุทธ์ 4) นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์ และ 5) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ สำลี อ่อนบัวขาว (2553, บทคัดย่อ) ; แก้วตา ไชยภักดี (2553, บทคัดย่อ) ; ธีรพงษ์ สำเร (2554, บทคัดย่อ) ; กัญญา ประเสริฐไทย (2555, บทคัดย่อ) และทิพย์วรรณ์ โอสา (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้อภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างสอดคล้องกัน คือ สถานศึกษาควรจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสถานศึกษาและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรไปใช้ในแต่ละองค์ประกอบที่ระบุไว้ในหลักสูตร และดำเนินการปรับปรุงพัฒนาโดยการสร้างกลยุทธ์ การนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเข้ามาปรับใช้ในการแก้ปัญหา การปรึกษาและร่วมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากคณะทำงานร่างหลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และคำนึงถึงบริบท ศักยภาพ ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน นโยบายทางการศึกษา และข้อจำกัดของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เป็นสำคัญ พร้อมทั้งนำวงจรคุณภาพมากำหนดระเบียบวิธีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการหลักสูตรภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

ด้านที่ 2 การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ จำนวน 4 รายการ คือ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดทำโครงการหรือแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา 2) กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของโครงการหรือแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา 3) นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นฐานข้อมูลในการสร้าง ปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลประสิทธิภาพของโครงการหรือแผนกลยุทธ์ และ 4) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ ทัศนีย์ อันติมานนท์ (2553, บทคัดย่อ) ; ธีรพงษ์ สำเร (2554, บทคัดย่อ) ; อุรัญ บุญเงิน (2554, บทคัดย่อ) ; กัญญา ประเสริฐไทย (2555, บทคัดย่อ) และปิยรัตน์ กรมพันธุ์ (2555, บทคัดย่อ) ที่ได้อภิปรายผลศึกษาเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้อย่างสอดคล้องกัน คือ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรใน

Graduate School AHU

สถานศึกษาศึกษาเรียนรู้และร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จุดอ่อน จุดแข็ง สภาพ และปัญหาในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในบริหารจัดการ การกำหนดองค์ประกอบ ขอบเขต วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนา การนำหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเข้ามาปรับใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้หลากลายรูปแบบ ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนที่แตกต่างกัน และสามารถกำกับ ติดตามประเมินผลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ จำนวน 5 รายการ คือ 1) จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือโครงการในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2) วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ในการจัดการเรียนรู้ 3) กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา 4) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์ และ 5) นำสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ ทัศนีย์ อันติมานนท์ (2553, บทคัดย่อ) ; เล็ก กันทะวงศ์ (2553, บทคัดย่อ) ; ธีรพงษ์ สำเร (2554, บทคัดย่อ) ; สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา (2554, บทคัดย่อ) และทิพย์วรรณ์ โอสา (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้อภิปรายผลศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกัน คือ สถานศึกษาควรจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดรูปแบบกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สภาพและปัญหาของกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ การนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเข้ามาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ และจัดกระทำข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นระบบ สามารถนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการนำสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน และกำหนดเป็นแนวทาง ระเบียบวิธีการนิเทศ กำกับ ติดตามประสิทธิภาพของกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่นำไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วม ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ จำนวน 5 รายการ คือ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Graduate School APU

ของสถานศึกษา 2) กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา 3) นำหลักการกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework) มาประยุกต์ใช้ร่วมกันในการสร้างและปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์ 4) ดำเนินการทำข้อตกลง (MOU) ในการพัฒนาร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 5) นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นฐานข้อมูลในการสร้างปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลประสิทธิภาพของแผนกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ เจนจิรา สัตย์มาก (2559, หน้า 49) ; กิ่งดาว นิตยไพบูลย์ (2553, บทคัดย่อ) ; คราวุธ หงส์วิเศษ (2553, บทคัดย่อ) ; สำลี อ่อนบัวขาว (2553, บทคัดย่อ) ; ธีรพงษ์ สำเร (2554, บทคัดย่อ) ; อุรัญ บุญเงิน (2554, บทคัดย่อ) และประพันธ์ เหลืองทองนารา (2556, บทคัดย่อ) ที่ได้อภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมอย่างสอดคล้องกัน คือ สถานศึกษาควรร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ร่วมกับการนำหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเข้ามาปรับใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นหัวข้อหรือประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง โดยการติดต่อประสานงานเพื่อขอคำแนะนำจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานบันการศึกษา หรือสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อขอความอนุเคราะห์การช่วยเหลือจากบุคลากรในสังกัด นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน โดยร่วมกันกำหนดรูปแบบ ระเบียบวิธีการแนวทางและกลยุทธ์ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ MOU เพื่อศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลพื้นฐาน รายละเอียด องค์ประกอบ หลักเกณฑ์มาตรฐานสากล ตัวชี้วัดสำคัญ กระบวนการบริหารจัดการ และแนวทางการดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพอันเป็นที่ยอมรับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

สรุป หากสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และสถานศึกษาขนาดเล็กทั่วประเทศ ได้นำแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้ง 4 ด้านที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปพัฒนาการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถพัฒนาสู่การเป็นสถานศึกษาที่เป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Graduate School APU

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้ง 4 ด้านไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ดังนี้

1.1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการพัฒนาร่วมกัน

1.1.2 ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวงจรคุณภาพ PDCA และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาร่วมกัน

1.1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนามาร่วมกัน

1.1.4 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework) มาใช้ในการพัฒนา ทำข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการพัฒนาร่วมกัน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

Graduate School AMU

บรรณานุกรม

Graduate School ARU

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2550). **คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

_____. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

_____. (2553). **กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

_____. (2557). **สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา** (รายงานการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 (ฉบับย่อ)). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

_____. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562** (ฉบับที่ 4). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

กัญญา ประเสริฐไทย. (2555). **การบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนกาสอนของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเวียงเชียงแสน จังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

กิ่งดาว นิตยไพบูลย์. (2553). **การพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการดำเนินงานศูนย์การเรียนชุมชน ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2550). **การจัดการความรู้ในองค์การและกรณีศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธรรกมล.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2545). **การวิจัยเชิงปฏิบัติการ : ในชั้นเรียนปฐมวัยศึกษา**. กรุงเทพฯ : เอดิสันเพรสโปรดักส์.

เกษม พิพัฒน์เสรีธรรม. (2557). การวิเคราะห์ทางธุรกิจ จุดเริ่มต้นของการพัฒนาความรู้ในองค์กร. **Productivity world,** 19(10), 71.

Graduate School ARU

แก้วตา ไชยภักดี. (2553). **การจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่ายกับโรงเรียนทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

โกศล ดีศีลธรรม. (2556). **พัฒนาผลิตภาพระบบสำนักงานด้วยแนวคิดลีน**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

คราวุธ หงษ์วิเศษ. (2553). **การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองและผู้นำชุมชนในเขตตำบลแหลมกลัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : บุ๊คพอยท์.

จิติมา วรรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณ.

เจนจิรา สัตย์มาก. (2559). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่มีการปฏิบัติที่ดี กรณีศึกษา : โรงเรียนบ้านใหม่สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชณิษฐ์นันท์ สุภัคสกุลหิรัญ. (2555). **การศึกษาการจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านตาลเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชนิดา มิตรานันท์. (2556). **การพัฒนาแบบทดสอบวินิจฉัยด้านการอ่านสำหรับเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ด้านการอ่านชั้นประถมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **การพัฒนาเกมกระดานการบริหารการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2555). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ**. สงขลา : ชานเมือง.

Graduate School ARU

โชติ แย้มแสง. (2556). **กลยุทธ์การดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง. (2559). **การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐรฎา พวงจันทร์. (2553). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ดาราวรรณ สุขคันธรักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2557). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียน. **Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ**, (7)1, 229-244.

ต่อศักดิ์ บุญเสือ. (2556). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ถวิล เกษสุพรรณ์. (2552). **การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ทวีป อภิสิทธิ์. (2554). **การศึกษาตามอัธยาศัย : การศึกษาของโลกยุคใหม่ที่มาแรง**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนีย์ อันติมานนท์. (2553). การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ทัศนียา รัตนเศรษฐ. (2553). **การพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ทิพย์วรรณ์ โอสา. (2551). **แนวทางพัฒนาความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Graduate School ARU

ธีรพงษ์ สำเร. (2554). **ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2554). **ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เทศบาล อบจ. อบต. กทม. เมืองพัทยา.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2550). **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภเนตร ธรรมบวร. (2551). **การจัดกระบวนการคิดในเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2561). **แผนการสอนที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร.** ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก https://www.trueplookpanya.com/blog/content/68995/-blog-teamet-.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). **การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแนวคิดและวิธีการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

บุญรอด วุฒิศาสตร์กุล. (2535). **เกณฑ์พิจารณาความเป็นเลิศของสถาบันการศึกษาเอกชน** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

บุญรัตน์ โตทอง. (2537). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

บุณยกุล หัตถกี. (2556). **รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปกรณ์กฤช อินทร์มงคล. (2550). **ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ประจวบ จันทร. (2556). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ประจักษ์พงศ์ วรรณโชติ. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพโดยกลยุทธ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,** 10(1), 46-57.

Graduate School APU

ประทีป มณีบางกา. (2550). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ประพันธ์ เหลืองทองนารา. (2556). **แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนพรหมพิรามวิทยา อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ประเสริฐ จริยานุกูล. (2539). **การประกันคุณภาพของอุดมศึกษาในการประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถาบัน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปิยรัตน์ กรมพันธุ์. (2555, ตุลาคม). แนวทางพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารและครูเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,** 1(1), 147-160.

พงศ์ทัศ วนิชานันท์. (2563). **การศึกษาพื้นฐานในยุค โควิด-19 : จะเปิด-ปิดโรงเรียนอย่างไร?.** ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2563, จาก https://tdri.or.th/2020/05/basic-education-in-covid-19-crisis-reopening-school-after-lockdown/.

พรทิพย์ บรรเทา. (2558). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (เลย–หนองบัวลำภู)**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรรณี ชูทัย เจนจิต. (2555). **จิตวิทยาการเรียนการสอน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เสริมสินพรีเพรสิสเท็ม.

พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2553). **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พระวิเชียร สีหาบุตร. (2557). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในสังคมอนาคต.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Graduate School ARU

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ. (2556). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พสุ เดชะรินทร์. (2549). **การพัฒนาการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงในรายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ : องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ**. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์. (2540). **การพัฒนากระบวนการบริหารสถาบันอุดมศึกษา แบบมุ่งเน้นทั้งองค์การ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2553). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เฮ้าส์ออฟเคอร์มิสท์.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2557). **การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). **การวิจัยทางการบริหารศึกษา.** กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

ไพศาล วรคำ. (2556). **การวิจัยทางการศึกษา.** มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

ภัธรภร ปุยสุวรรณ. (2556). **แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาวนา กิตติวิมลชัย. (2554). **การประเมินคุณภาพภายในปีการศึกษา 2553 ระดับคณะวิชาและสภาพปัญหาในการดำเนินการประกันคุณภาพ** (รายงานการวิเคราะห์). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาวัฒน์ พันธุ์แพ. (2547). ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้. **วาสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**, 24(3), 55-57.

มงคล จันทรสุขสันต์. (2559). **การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Graduate School ARU

มนูญ ร่มแก้ว. (2553). **สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550). **การบริกาการเปลี่ยนแปลง** (พิมพ์ครั้งที่ 2) (เอกสารการสอนชุดวิชา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยุพิน ขุนทอง. (2560). **การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). **การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ : แม็ค.

ระวิพรรณ รมภิรัง. (2558). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

รุ่ง แก้วแดง. (2553). **ปฏิวัติการศึกษาไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : นำศิลป์โฆษณา.

เล็ก กันทะวงศ์. (2553). **การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านไร่ทาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วจิรา เดชารัตน์. (2563). **Best Practices มีขั้นตอนอย่างไร**. ค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2563, จาก http://guru.google.co.th/guru/b-thread?force=1&tid.table.

วิชัย ตันศิริ. (2550). **อุดมการณ์ทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สามลดา.

วิเชียร วงคำจันทร์. (2563). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา.** ค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2563, จาก http:/www.piwde.net/kab2/yebma5.html.

วิเชียร เวลาดี. (2547). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** (ผู้จัดการรายวัน). กรุงเทพฯ : เนตรนิมิต.

วิทยากร เชียงกูล. (2557). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

Graduate School APU

วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล. (2553). ใครคือผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางที่แท้จริง. **วิชาการกระทรวงศึกษาธิการ**, (26)7, 44-47.

วิรัตน์ ไวยกุล. (2537). **หลักการเรียนรู้ของเด็กประถมศึกษา**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิโรจน์ บุญเรือง. (2552). **ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. (2553). **ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ.** ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2542). **องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ต.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง. (2543). **การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน. เชียงใหม่**. เชียงใหม่ : คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย. **ศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย**, (8)2, 2-5.

ศิริพร สระทองหน. (2558). **แนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช. (2550). **การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สกล บุญสิน. (2555). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการ กรณีศึกษาบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). **บริหารธุรกิจ**, (133)35, 41-66.

สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). **ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : สุวิริยาสาส์น.

สงัด ชะนะชัย. (2558). **ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2546). **กรณีศึกษา Best Practices การบริหารกระบวนการ**. กรุงเทพฯ : เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.

Graduate School ARU

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). **การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ** (รายงานทีดีอารไอ์ ฉบับที่ 103 เดือนพฤษภาคม 2557). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้. (2546). **เรียนรู้สู่คุณภาพสถานศึกษา : ปฏิบัติการทีมพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในโครงการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อคุณภาพการศึกษา** (เอกสารประกอบการประชุม). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สภาปฏิรูปการศึกษาไทย. (2557). **การศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทย พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สมคิด มาวงศ์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมเดช สาวันดี. (2553). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมนึก ภัททิยธนี. (2551). **การวัดผลการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กาฬสินธุ์ : ประสาน.

สมโภชน์ นพคุณ. (2541). การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ. **ข่าวนักบริหาร**, (7)2, 17-22.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยกลยุทธ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,** 10(1), 46-57.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ. (2550). การประกันคุณภาพการศึกษา : พลังและความหวัง. **ปฏิรูปการศึกษา**, (12)1, 8-9.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมาน อัศวภูมิ. (2559). **เอกสารคำสอนรายวิชาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทางการบริหารการศึกษา**. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซท.

สมิต สัชฌุกร. (2550). **ศิลปะการให้บริการ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สายธาร.

สันติ บุญภิรมย์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). **การจัดการ : จากมุมมองของนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : จี.พี.ไซเบอร์พรินท์.

สายใจ ทองเนียม. (2560). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

Graduate School APU

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2554). **การบริหารวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **การบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

_____. (2557). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). **คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2552). **แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ. (2551). **กระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2558). **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำลี อ่อนบัวขาว. (2553). **การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุกัญญา โฆวิไลกูล. (2547). **การวิเคราะห์ระบบเพื่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชิน เรื่องบุญส่ง. (2551). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

Graduate School ARU

สุดาพร ทองสวัสดิ์. (2556). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา (บทความวิจัย เสนอในการประชุมหาดใหญ่). **วารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 4**, (10)1, 338-348.

สุทธิ สินทอง. (2550). **พัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศด้วยกลยุทธ์ง่าย ๆ : Management guidebook in practice**. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุพล วังสินธ์. (2557). การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. ค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2562, จาก http://www.trueplookpanya.com/teacher_detail.

สุมาลี คุ้มชัยสกุล. (2554). **บทบาทของครูและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในสถานศึกษาของเด็กปฐมวัยในเขตเมืองเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2557). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรชัย ลาพิมพ์ (2562). การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ ของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, ฉบับออนไลน์, 137-139.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). สู่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. **วารสารวิชาการ**, 10(6), 70-75.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). **รายงานการศึกษาของฮ่องกง.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2545). **กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธา.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2559). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเพทฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา. (2554). **การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วย กลยุทธ์การจัดการความรู้ : โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุริยะ วิระสวัสดิ์. (2551). **มุ่งสู่ความเป็นเลิศการบริหารในทศวรรษใหม่**. กรุงเทพฯ : บุ๊คแบงก์.

สุริยา ฆ้องเสนาะ. (2558). **การดูแลและการศึกษาเด็กปฐมวัยในการศึกษาของเด็กปฐมวัย หัวใจสำคัญของการศึกษา.** ค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2562, จาก http//:admin.e-library.onecapps.org/Book/1233.pdf.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2559). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน : Classroom action research**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Graduate School ARU

หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญ. (2556). **คู่มือดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

อรกานต์ เพ็งขันธ์. (2556). **การบริหารตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล เขตจังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยาพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

อรทัย มูลคำ. (2554). **21 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

อรทัย แสงทอง. (2552). **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อร่าม วัฒนะ. (2561). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อัญชลี โพธิ์ทอง. (2544). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาณัติ อาภาภิรม. (2531). **การพึ่งตนเองของมหาวิทยาลัยของรัฐกับความเป็นเลิศทางวิชาการ**. (รายงานการประชุมประจำปี). กรุงเทพฯ : ที่ประชุมการอธิบดีแห่งประเทศไทย.

อาทิตยา ดวงมณี. (2540). **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการ ของสาขาวิชาทางการวิจัยการศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารี พันธ์มณี. (2553). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อแกรมมี่.

อุทัย ดุลยเกษม. (2542). **ระบบการศึกษากับชุมชน : กรอบความคิดและข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อุรัญ บุญเงิน. (2554). **การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนการสอนโรงเรียนดงบังราษฎร์นุเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Graduate School ARU

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. (2557). **การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Andrew, H.W. & Richard, W. (1991). **Administration behavior in education.** New York : Harper & Row.

Austin, G.E. (1990, June). Managing for improved school effectiveness : An international survey. **Forum Qualitative Social Research,** 1(2), 34-41, Retrieved April 20, 2021, from http://qualitative-research.net/fqs/fqs-e/2-00inhalt-e.html.

Baldrige National Quality Program. (2007). **Criteria for Performance Excellence.** Retrieved April 11, 2021, from http://www.baldrige.nist.gov.

Beach, D.M. & Reinhartz, J. (2000). **Supervision Leadership : Focus on Instruction**. Boston : Allyn & Bacon.

Blanchard, K. (2007). **Management of organizational behavior : Leading human resources** (8th ed.). New Jersey : Prentice Hall.

Buytendijk, F. (2006). The five keys to building a high- performanceorganization. **Business Performance Management Magazine,** 21(3), 24 -30. Retrieved from April 11, 2021, from http://businessfinancemag.com/business-performance-management/five-keys-buildinghigh-performance-organization.

Cade, B, (2012). **Leadership standards in action : The school principal as servant-leader.** Lanham, MD. : Rowman & Littlefield Education.

Cobb, C.G. (2003). Emotional intelligence : What the research says. **Educational Leadership,** 58(3), 14-18.

Collins, J.C. (2001). **Good to great : Why some companies make the leap-and others don't**. New York : Harper Business.

Conrad, C.F. & Blackburn, R.T. (1985). **Program quality in higher education in smart.** New York : Agathorn.

Donald, C. (1984). **The marketing of service London : Butter worth Heinermann**. London : Butter worth Heinermann.

Fairweather, J.S. & Brown, D.F. (1991). Dimensions of academic quality. **Thereview of Higher Education,** 14(2), 155-176.

Graduate School ARU

Fayol, H. (1964). **General and industrial management**. London : Sir Isaac Pitman & Sons.

Hernandez, J.R. (2001). Total quality management in education : The application of tqm in the texas school district. **Dissertation Abstracts International,** 62-11A, 211, Retrieved 9 March, 2021, from http://search.proquest.com/docview/865134251? accountid=45321.

Hirtz, P.D. (2002). Effective leadership for total quality management. **Dissertation Abstracts International**, 63-05B, 132. Retrieved March 16, 2020, from http://www.2.britishcouncil.Org/16.6.03_quality_assurance_in_schools_seminar.doc.

Kao, R.W., Kao, R.R. & Jing, Y. (2006). **An entrepreneurial approach to corporate management** (2 nd ed.). Jurong, Singapore : Pearson Education South Asia.

Lewis, K.R. (2012). Assessing the relationship between knowledge management and plant performance at the tennessee valley authority. **Ph.D. Dissertaion Industrial and Systems Engineering and Engineering Management, The University of Alabama**, Retrieved March 16, 2021, from http://search.proquest.com/ dissertations/docview/874152041?accountid=37109.

Levine, J.M. (1982). **Organization decline and cutback management.** Chatham, NJ : Chatham House.

Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York : Wiley & Son.

Lumsden, S. (2004). **Quality assurance at Scottish schools attracts world-wide interest**. **Quality Assurance in Education,** 3(1), 4-14, Retrieved 9 March, 2021, from http://search.proquest.com/docview/865134251? accountid=74632.

Magnuson, W.G. (2001). **The characteristics of successful school business managers**. Los Angeles : Doctoral Dissertation. University of Southern California.

Martens, E. & Prosser, M. (2004). **A developmental focus on quality assurance of teaching and learning.** Retrieved March 16, 2020, from http://www.gwe.edu/ chrsp/3rdedition/Table5.1/51ut.html.

Newby, T., et al. (2000). **Intructional technology for teaching : Designing instruction, Intergrating computers, and using media** (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.

Graduate School ARU

Partnership for 21st Century Skills. (2014). **Framework for 21st century learning**. Retrieved April 13, 2021, from http://www.p21.org/overview.

Peters, J.T. & Waterman H.R. (1988). **In Search of excellence : Lessons from America's, Best-Run Companies**. New York : Harper & Row.

Preedy, M., Glatter, R. & Wise, C. (2003). **Strategic leadership challenges**. London : Cromwell.

Robert , P.V. & Steven H.A. (1995). **Managing organizational behavior**. Dryden : Vendor Management.

Senge, P.M. (1990). **The fifth discipline :The art and practice of the learning organization**. London : Century Press.

Sentell, G.D. (1994). **Fast focused & flexible : Bold new imperatives for the high performance organization.** Knoxville, NJ : Pressmark International.

Simon, H.A. (1999). **Organization.** New York : John Wiley & Sons.

Skinner, B.F. (1938). **The Behavior of organisms : An experimental analysis.** New York : Appleton-Century.

Sullivan, S. & Glanz, J. (2009). **Supervision that improves teaching**. California : Gawin.

Tan, B. (1992). **A first course in factor analysis** (2nd ed.). Hillsdale : Lawrence.

Webster, J.G. (1981). **Twentieth century dictionary of the english language in abridged** (2nd ed.). New York : Merriam-Webster.

Williams, H.J. (2001). Administrator evaluation and their role in relation to effective School leadership. **Ph. D. Dissertation The University of Southern Mississippi**, Retrieved March 16, 2021, from http://search.proquest.com/dissertations/ docview/874152041?accountid=31079.

Graduate School ARU

ภาคผนวก

Graduate School ARU

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

Graduate School ARU

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.	ดร.คุณาวุฒิ เดชเสถียร	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระอินทร์ศึกษา (กล่อมสกุลอุทิศ)
2.	ดร.ฮินดล เดชเสถียร	ผู้อำนวยการโรงเรียนสุวพรรณสนิทวงศ์พิทยา
3.	ดร.สุกฤษฎิ์ มายุศิริ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสะแก (สุทธิธรรมา-ประชาสงเคราะห์)
4.	นายสุชีพ บุญวงษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย
5.	นางรัตนา พุ่มไสว	ครูโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์

Graduate School ARU

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

Graduate School ARU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว๑๓๓

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.คุณาวุฒิ เดชเสถียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๓ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนายกันตวุฒิ การดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว๑๓๓

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ยินดล เดชเสถียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับบริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เดชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนายกันตวุฒิ การดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว๑๓๓

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.สุกฤษฎิ์ มายุศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับบริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เดชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนายกันตวุฒิ การดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว๑๓๓

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสุชีพ บุญวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนายกันตวุฒิ การดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว๑๓๓

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางรัตนา พุ่มไสว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับบริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนายกันตวุฒิ การดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ หานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ภาคผนวก ค

แบบตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย

Graduate School ARU

แบบตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u> ให้ท่านพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยระบุเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องค่าคะแนน ในแต่ละรายการตามความคิดของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับรายการประเมิน

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับรายการประเมิน

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับรายการประเมิน

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ค่าคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1	สถานศึกษามีการนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
2	สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ค่าคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
5	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
6	สถานศึกษามีดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
7	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
8	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
9	สถานศึกษามีการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและนำผลที่ได้มาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
10	วิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
11	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
12	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
13	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
14	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ค่าคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้					
15	สถานศึกษามีการดำเนินการสำรวจตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ				
16	สถานศึกษามีการจัดเตรียมอาคารสถานที่ที่พร้อมในการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ และเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ				
17	สถานศึกษามีการปรับปรุงสภาพอาคาร สถานที่ให้มีความสวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัยในการจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการอยู่เสมอ				
18	สถานศึกษามีการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน				
19	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทาง การศึกษาจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน				
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างเหมาะสม				
ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้					
21	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้สอนและผู้เรียนโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษา				
22	สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ				
23	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน				

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ค่าคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
24	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน				
25	สถานศึกษามีแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ				
26	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา				
ด้านการจัดการเรียนรู้					
27	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
28	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีความเหมาะสมต่อผู้เรียน				
29	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
30	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน				
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในหลักสูตร				

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ค่าคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
32	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ วิธีการสอน และเทคนิคการสอนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ทันสมัย				
ด้านการจัดการเรียนรู้					
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ความเป็นเลิศทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา				
34	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21				
35	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน				
36	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
37	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของตนเอง				
ด้านการจัดการเรียนรู้					
38	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21				
39	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง				

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ค่าคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
40	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศและให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง				
41	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิทยฐานะในด้านการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
ด้านการมีส่วนร่วม					
42	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางศึกษามีส่วนในร่วมดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการที่พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา				
43	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
ด้านการมีส่วนร่วม					
44	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบความเป็นเลิศทางวิชาการ				
45	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ				
46	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา				
47	สถานศึกษามีการทำ MOU กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา				
48	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา				

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ค่าคะแนน			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
49	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม				
50	สถานศึกษามีการจัดระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา				
ด้านการมีส่วนร่วม					
51	สถานศึกษาทำความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ สถานศึกษาต้นแบบ หรือสถาบันอุดมศึกษาในการร่วมกันพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา				
52	สถานศึกษามีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา				

Graduate School ARU

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย

Graduate School ARU

แบบตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u> ให้ท่านพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยระบุเครื่องหมาย □ ลงในช่องค่าคะแนน ในแต่ละรายการตามความคิดของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับรายการประเมิน

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับรายการประเมิน

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับรายการประเมิน

Graduate School ARU

ข้อที่-	รายการที่ตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
1	สถานศึกษามีการนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลที่ได้มาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
10	วิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
13	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้								
15	สถานศึกษามีการดำเนินการสำรวจตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการจัดเตรียมอาคารสถานที่ที่พร้อมในการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ และเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการปรับปรุงสภาพอาคาร สถานที่ให้มีความสวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัยในการจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้								
21	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้สอนและผู้เรียนโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	สถานศึกษามีแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้								
26	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา	+1	-1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดการเรียนรู้								
27	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	-1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
28	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีความเหมาะสมต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดการเรียนรู้								
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ วิธีการสอน และเทคนิคการสอนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ความเป็นเลิศทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการจัดการเรียนรู้								
36	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
37	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศและให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดการเรียนรู้								
41	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิทยฐานะในด้านการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วม								
42	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางศึกษามีส่วนในร่วมดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการที่พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
43	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วม								
47	สถานศึกษามีการทำ MOU กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
50	สถานศึกษามีการจัดระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	สถานศึกษาทำความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ สถานศึกษาต้นแบบ หรือสถาบัน อุดมศึกษาในการร่วมกันพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการที่ตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการมีส่วนร่วม								
52	สถานศึกษามีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

สรุป ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม **IOC** เท่ากับ 0.95 (มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00)

Graduate School APU

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

Graduate School ARU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /ว๑๘๖

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านและครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง)
รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Graduate School ARU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ข้อมูลที่ได้จาก "ท่าน" ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายในของสถานศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากท่านมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้

3) ด้านการจัดการเรียนรู้

4) ด้านการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ต่อไป

นายกันตวุฒิ การดี
นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Graduate School ARU

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ☐ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา
☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน
☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครูผู้ช่วย
☐ ครู
☐ ผู้ช่วยครู
☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน
☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี
☐ 16 – 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

Graduate School ARU

<u>ส่วนที่ 2</u> เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย □ลงในช่องตรงกับปัญหาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยพิจารณาดังนี้

1 หมายถึง มีปัญหาระดับ น้อยที่สุด

2 หมายถึง มีปัญหาระดับ น้อย

3 หมายถึง มีปัญหาระดับ ปานกลาง

4 หมายถึง มีปัญหาระดับ มาก

5 หมายถึง มีปัญหาระดับ มากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีการนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
2	สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
5	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
6	สถานศึกษามีดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
7	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
8	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
9	สถานศึกษามีการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลที่ได้มาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
10	วิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
11	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
12	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
13	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					

Graduate School APU

ข้อที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
14	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้						
15	สถานศึกษามีการดำเนินการสำรวจตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่ให้มีความพร้อม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ					
16	สถานศึกษามีการจัดเตรียมอาคารสถานที่ที่พร้อมในการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ และเพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ					
17	สถานศึกษามีการปรับปรุงสภาพอาคาร สถานที่ให้มีความสวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัยในการจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการอยู่เสมอ					
18	สถานศึกษามีการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนส่ง เสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน					
19	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน					
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างเหมาะสม					
ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้						
21	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้สอนและผู้เรียนโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษา					

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
22	สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ					
23	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน					
24	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน					
25	สถานศึกษามีแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ					
26	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา					
ด้านการจัดการเรียนรู้						
27	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
28	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีความเหมาะสมต่อผู้เรียน					
29	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
30	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในหลักสูตร					
ด้านการจัดการเรียนรู้						
32	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ วิธีการสอน และเทคนิคการสอนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ทันสมัย					
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ที่สนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา					
34	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21					
35	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน					
36	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					

Graduate School ARU

ข้อที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
ด้านการจัดการเรียนรู้						
37	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของตนเอง					
38	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21					
39	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
40	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศและให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
41	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับวิทยฐานะในด้านการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
ด้านการมีส่วนร่วม						
42	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางศึกษามีส่วนในร่วมดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการที่พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษา					
43	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
44	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบความเป็นเลิศทางวิชาการ					

Graduate School APU

ข้อที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
45	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ					
46	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา					
47	สถานศึกษามีการทำ MOU กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา					
ด้านการมีส่วนร่วม						
48	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
49	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม					
50	สถานศึกษามีการจัดระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
51	สถานศึกษาทำความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ สถานศึกษาต้นแบบ หรือสถาบัน อุดมศึกษาในการร่วมกันพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
52	สถานศึกษามีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					

Graduate School APU

<u>ส่วนที่ 3</u> ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

Graduate School ARU

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

Graduate School ARU

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ข้อมูลที่ได้จาก "ท่าน" ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายในของสถานศึกษาโดยตรง โดยให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมของการเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากท่านมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้

3) ด้านการจัดการเรียนรู้

4) ด้านการมีส่วนร่วม

นายกันตวุฒิ การดี
นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Graduate School ARU

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

ชื่อ - สกุล ผู้ให้ข้อมูลหลัก.....

ตำแหน่ง.....วุฒิการศึกษา.....

สังกัด.....

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Graduate School ARU

2. ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้

2.1 ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการจัดการเรียนรู้

3.1 ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ที่สนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

Graduate School ARU

4. ด้านการมีส่วนร่วม

4.1 ท่านมีแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ซ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

Graduate School ARU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /ว๒๙๗

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เดชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านและครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัชรภัทร เดชะวัฒนศิริดำรง)
รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ว๓๖๙.๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางพนิดา สุขสมแดน

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ว๓๖๙.๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสุระพล เฉลิมสถาน

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ว๓๖๙.๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายแทน เฉลยไตร

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ว๓๖๙.๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางจุไรรัตน์ เอิบกมล

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ABU

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ว๓๖๙.๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสามารถ กองโชค

ด้วย นายกันตวุฒิ การดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ "ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ภาคผนวก ฌ

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก

Graduate School ARU

ผลการสัมภาษณ์การวิจัย

แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ข้อมูลที่ได้จาก "ท่าน" ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายในของสถานศึกษาโดยตรง โดยให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมของการเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากท่านมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ให้มากที่สุด

การสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้

3) ด้านการจัดการเรียนรู้

4) ด้านการมีส่วนร่วม

Graduate School ARU

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 1	"...ควรจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโดยจำแนกออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในหลักสูตรให้ครบถ้วน และนำผลที่ได้มากำหนดเป้าหมาย หรือจัดทำเป็นจุดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษาให้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ..."
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 2	"...นำผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษามาศึกษาและวิเคราะห์ และจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ โดยคำนึงถึงศักยภาพและข้อจำกัดของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เป็นสำคัญ รวมไปถึงบริบทและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน..."
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 3	"...ทางโรงเรียนควรศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดการพัฒนาการบริหารจากนักวิชาการหรือนักทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายนำมาวิเคราะห์และประยุกต์สร้างหรือพัฒนาเป็นกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการที่ต้องการ..."
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 4	"...ควรมีการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรทั้งก่อนและหลังการนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยการนำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามามีส่วนในการวิเคราะห์เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับการขอปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะทำงานร่างหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง..."
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 5	"...ควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์ และอภิปรายผลการใช้หลักสูตรให้ครบถ้วนทุกประเด็น แล้วแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ หรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นการเฉพาะ..."

Graduate School APU

2. ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้

ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอย่างไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 1	"...จัดประชุมวางแผน กำหนดเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศให้ชัดเจน เพื่อจัดทำแผนการจัดการบริหารการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยการนำวงจรคุณภาพ PDCA เป็นฐานในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านวิชาการในสถานศึกษา..."
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 2	"...ควรศึกษาบริบทสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาและสภาพปัจจุบันของสังคมปัจจุบัน จุดเด่น จุดด้อย นโยบายของสถานศึกษา และนโยบายทางการศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาในการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ..."
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 3	"...กำหนดยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ต้องการให้ชัดเจน รวมทั้งเป้าหมาย การจัดสรรงบประมาณ และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบทและศักยภาพของสถานศึกษา และควรมีการสร้างระบบการกำกับ ติดตาม เพื่อประเมินประสิทธิภาพการพัฒนา..."
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 4	"...ให้ทุกคนในโรงเรียนควรร่วมกันวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนา และร่วมวิเคราะห์ผลที่ได้จากการพัฒนาและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาจนกว่าจะได้ผลลัพธ์เป็นที่พอใจ..."
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 5	"...ควรร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหา และองค์ประกอบการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา และวางแผนสร้างกลยุทธ์ที่สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อนำผลที่ได้มาจัดทำเป็นโครงการที่สามารถบูรณาการได้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้..."

Graduate School ARU

3. ด้านการจัดการเรียนรู้

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ที่สนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1	"...ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือโครงการ เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษาร่วมกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้..."
ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2	"...ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและวิธีการประเมินผลในการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ และควรนำสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา..."
ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3	"...ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงและพัฒนาเทคนิคการสอนและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตามผล เพื่อประเมินผลตรวจสอบ และวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดจากการนำไปใช้จริง และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการในสถานศึกษา..."
ผู้ใ	"...ควรวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้แบบเชิงกลยุทธ์ (SWOT Analysis) และนำข้อมูลที่ได้มา

Graduate School ARU

ห้ข้อมูลหลักคนที่ 4	วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียนเป็นสำคัญสู่ และควรมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา...”
ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5	“...กำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะพัฒนา และศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการสร้างและพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ให้ครบถ้วนครอบคลุมทุกองค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้...”

Graduate School ARU

4. ด้านการมีส่วนร่วม

ท่านมีแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1	“...ควรมีการร่วมกันจัดทำองค์ประกอบสำคัญของแผนยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนา โดยการนำกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญเที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา...”
ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2	“...รวบรวมข้อมูลและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาหรือประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาร่วมกับแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อนำผลที่ได้มากำหนดเป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญและใช้เป็นแนวทาง

	ในการพัฒนา...”
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 3	“...จัดทำแผนกลยุทธ์หรือสร้างระบบการทำงานในการพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ ที่สามารถติดตาม ตรวจสอบการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง...”
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 4	“...สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT Analysis) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ และต้องวิเคราะห์องค์ประกอบในการพัฒนาให้ครอบคลุม มีการกำหนดเป้าหมาย ประเด็นปัญหา สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ...”
ผู้ให้ข้อมูลหลัก คนที่ 5	“...สถานศึกษาควรมีระบบงานหรือยุทธศาสตร์ที่ประสิทธิภาพ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาโดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจากภายในและภายนอก รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อทำข้อตกลง (MOU) ในการพัฒนาร่วมกัน...”

Graduate School APU

ประวัติย่อผู้วิจัย

Graduate School ARU

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	กันตวุฒิ การดี
วัน เดือน ปีเกิด	20 เมษายน พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง
สถานที่อยู่	19/9 หมู่ที่ 4 ตำบลละมอ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รับราชการครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดสะแก (สุทธิธรรมาประชาสงเคราะห์) อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548	ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านทุ่งส้มป่อย จังหวัดตรัง
พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสวัสดิ์รัตนาภิมุข จังหวัดตรัง
พ.ศ. 2554	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวิเชียรมาตุ จังหวัดตรัง
พ.ศ. 2560	การศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Graduate School ARU