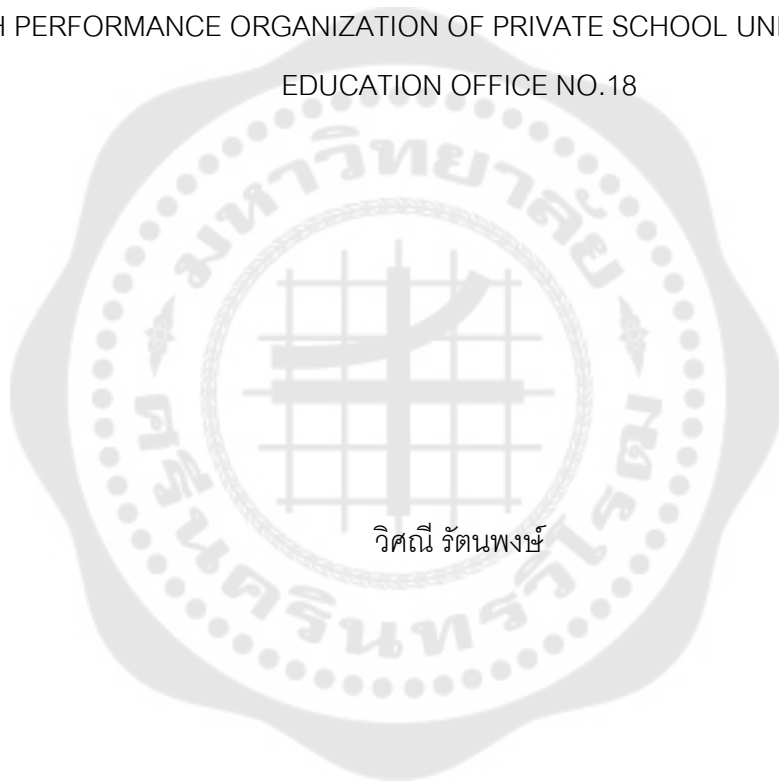




ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18
HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF PRIVATE SCHOOL UNDER REGIONAL
EDUCATION OFFICE NO.18



วิศณี วัฒนพงษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF PRIVATE SCHOOL UNDER REGIONAL
EDUCATION OFFICE NO.18



WISANEE RATTANAPONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ของ

วิศณี รัตน์พงษ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทวีศรี ภูติอธิยวัฒน์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภะ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18
ผู้วิจัย	วิศณี รัตนพงษ์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์คม์ ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิจัยแบบผสมวิธี วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 จำนวน 312 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของเท่ากับ 0.995 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ วิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง จำนวน 5 ท่าน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 และ รองผู้อำนวยการศึกษาธิการภาค 18 โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง มีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนรู้การแข่งขัน 2. มีภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง 3. ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง 4. หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ 5. มีการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน 6. การบริหารเชิงกลยุทธ์ 7. การพัฒนานวัตกรรมและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 8. ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ 9. การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคต 10. การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อองค์กร 11. ส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 12. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ค่าองค์ประกอบที่สูงที่สุดคือ คือการเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนรู้การแข่งขัน และค่าองค์ประกอบที่น้อยที่สุดคือ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง, แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา,โรงเรียนเอกชน, โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

Title	HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF PRIVATE SCHOOL UNDER REGIONAL EDUCATION OFFICE NO.18
Author	WISANEE RATTANAPONG
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Doctor Jantararat Phutiar

The objectives of this research are as follows: (1) to analyze the components of private schools Under the Office of Education Region 18 To be an organization with high performance; (2) to study the guidelines for developing of private schools under the authority of the Office of Education, Region 18, and to become a high performance organization. This research was conducted using mixed methods. For the quantitative research, the sample groups used to answer this questionnaire were teachers in private schools under the authority of the Office of Education Region. There were 312 teachers, selected by simple random sampling. The tools used for data collection was a rating scale questionnaire. The questionnaire had a confidence value of 0.995. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation and exploratory factor analysis. In terms of the qualitative research, the stratified random sampling, total of five people were the directors of schools under the under the authority of the Office of Education, Region 18 and the Deputy Director of Education were selected by purposive sampling and content analysis. The results of the study found the following: (1) the components of private schools under the authority of the Office of Education, Region 18, to be an organization with high performance, consisting of twelve components, as follows: (1) increasing learning time and improving learning outcomes to be competitive; (2) a strong network of partners in education management; (3) high level of cooperation and communication; (4) curriculum of instruction and assessment consistent; (5) organizational management to achieve common goals; (6) strategic management; (7) personnel development and continuous supervision of teaching and learning; (8) effective school leadership; (9) education to develop future learner competencies; (10) good human relationships in the organization; (11) to promote a professional learning community; and (12) to provide an environment conducive to work. The guidelines for developing of private schools under the under the authority of the Office of Education, Region 18 to become an high performance organization with the highest component value to increase learning time and raise the level of learning results to compete and the smallest component value is to provide an environment conducive to work.

Keyword : High performance organization, Education Institution Development Guidelines, Private Schools, Private schools under Office of Education, Region18

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญาานิพนธ์นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญาานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่เสียเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำ เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ

และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และคณะครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ นาวาอากาศเอกอุทัย รัตนพงษ์ คุณแม่วารุณี รัตนพงษ์ และครอบครัวเป็นอย่างสูง ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ และเป็นกำลังใจให้เสมอจนประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ค่ะ นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ และน้องๆ ในคณะทุกคนที่ช่วยกันให้คำปรึกษาในการทำงานวิจัยค่ะ คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อพัฒนาการศึกษา และขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณและประสิทธิประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยเสมอมา

วิศณี รัตนพงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	7
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	7
ความสำคัญของงานวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา	8
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	9
3. ตัวแปรที่ศึกษา	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดการวิจัย	13
สมมติฐานการวิจัย.....	16
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	17
1. บริบทสำนักงานศึกษาธิการภาค 18	18
1.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 18.....	18

1.2 ข้อมูลที่ตั้ง สำนักงานศึกษาธิการภาค 18	19
1.3 การแบ่งส่วนราชการภายใน	19
1.4 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค 18.....	19
1.5 ข้อมูลทางด้านปริมาณ.....	20
2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน	20
2.1 ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน	20
2.2 ประเภทและระดับการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน	21
2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาเอกชน และ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน	22
2.4 นโยบายสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.....	27
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง.....	28
3.1 ความเป็นมาขององค์กรสมรรถนะสูง	28
3.2 วัตถุประสงค์องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	30
3.3 หลักการขององค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	30
3.4 ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง.....	36
3.5 องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง	39
4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสมรรถนะสูง.....	43
4.1 ความหมายของโรงเรียนสมรรถนะสูง.....	44
4.2 องค์ประกอบของโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง.....	46
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	83
6. แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ	88
6.1 ความหมายการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ	88
6.2 วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ	89

6.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	90
6.4 ชนิดของตัวแปรหรือสเกลของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ	90
6.5 เงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย	91
6.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ	91
6.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	92
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	100
7.1 งานวิจัยในประเทศ	100
7.2 งานวิจัยต่างประเทศ	106
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	110
1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	111
1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	111
1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	112
1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	114
1.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	114
1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	115
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	116
2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	116
2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้	116
2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	116
2.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	117
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย	118
1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	118
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119

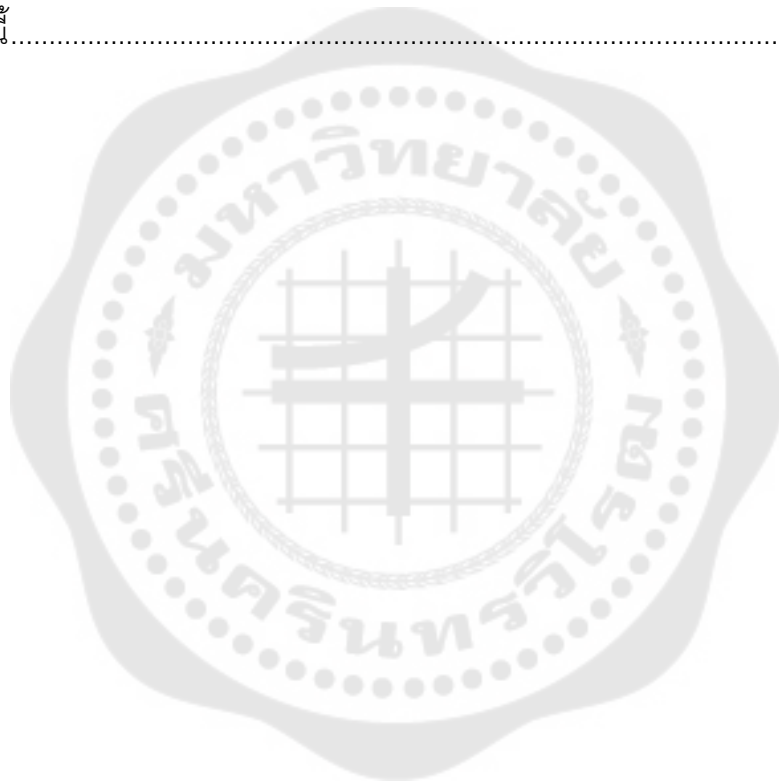
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	119
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18	121
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็น องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	149
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	160
สรุปผลการวิจัย	161
อภิปรายผลการวิจัย	165
ข้อเสนอแนะ	179
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	179
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	180
บรรณานุกรม	181
ภาคผนวก	197
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	198
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย	200
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	210
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	220
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก	222
ภาคผนวก ฉ หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย ...	228
ภาคผนวก ช ตาราง แสดงจังหวัด ลำดับ โรงเรียน จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	235
ประวัติผู้เขียน	238

สารบัญตาราง

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู และผู้บริหาร ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ปี 2565 โดยมีจังหวัดทั้งสิ้น 4 จังหวัด ประกอบด้วย 1) กำแพงเพชร 2) นครสวรรค์ 3) อุทัยธานี และ 4) พิจิตร ตามตารางข้างล่างดังนี้.....	20
ตาราง 2 แนวคิดองค์ประกอบจากนักวิชาการ หน่วยงานและผลงานวิจัยที่มีบริบทเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน.....	56
ตาราง 3 แสดงจังหวัด จำนวนโรงเรียน ประชากร จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และ กลุ่มตัวอย่าง	112
ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	119
ตาราง 5 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	121
ตาราง 6 เกณฑ์ในการประเมินค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค.....	122
ตาราง 7 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามองค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18	123
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ (n=280)	127
ตาราง 9 แสดงผลการสกัดองค์ประกอบและการหมุนแกนของตัวแปรของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18	132
ตาราง 10 แสดงค่าเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบภายหลังหมุนแกนปัจจัย	133
ตาราง 11 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 1 ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18	138
ตาราง 12 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 2 ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18	139
ตาราง 13 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 3 ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18	141

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี.....	15
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานฯ	19
ภาพประกอบ 3 แบบจำลองตัวประกอบร่วม	94
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยสามารถอธิบายรายละเอียดและระยะของการดำเนินการ วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ได้ดังนี้.....	110



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีด้านต่างๆ ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างไม่มีสิ้นสุด ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเพราะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะควรเน้นในเรื่องคุณภาพการศึกษาเพื่อให้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ปัจจุบันองค์กรใดที่มีขีดสมรรถนะสูงยิ่งได้เปรียบต่อการอยู่รอดและประสบผลสำเร็จมากเท่านั้น ดังนั้นการที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมเช่นนี้ องค์กรไม่สามารถปรับปรุงตนเอง องค์กรนั้นจำเป็นต้องแสวงหารูปแบบขององค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวและสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน กล่าวอีกนัยหนึ่งองค์กรจะต้องมีความสามารถทั้งในการอยู่รอดและประสบความสำเร็จด้วย (Survive and Thrive) ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับทุกองค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550) ได้อธิบายถึงองค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization - HPO) ถือเป็นแนวคิดที่ได้รับการยืนยันทางวิทยาศาสตร์ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เพื่อตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะมุ่งเน้นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรและทำให้เกิดความยั่งยืน แต่ไม่มีลักษณะที่ตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เดอวาล (Dewaal, 2010) สอดคล้องกับแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 - 2570) ซึ่งถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นกฎหมายบังคับใช้วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 กันยายน 2570 มีหลักสำคัญคือ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งสมรรถนะ คุณลักษณะ และภูมิคุ้มกัน ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาทักษะสำคัญและเอื้อต่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง มีคุณภาพดำรงชีวิตอย่าง เป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้อธิบายถึงครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน การศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และ

บุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การปรับปรุงองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทุกรูปแบบในอนาคต ซึ่งหนึ่งในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันคือ องค์กรด้านการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการต่อยอดความรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะไปยังองค์กรหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ (เยาเวศ ตระกูลวีระยุทธ, 2558) สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูง แตกต่างจากรูปแบบเดิมเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันในอนาคต ดังที่ ลอร์เลอร์ (Lawler, 2005) อธิบายถึงสาเหตุที่ต้องปรับเปลี่ยนไปเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง (High-Performance School) นั้นเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ทำให้โรงเรียนได้เปรียบในการแข่งขัน การที่โรงเรียนปฏิสัมพันธ์ต่อบุคลากร จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับโรงเรียน ถ้าโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างดีก็จะส่งผลดีทำให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถของเขาให้กับโรงเรียนได้ และจะส่งผลถึงนักเรียนอีกด้วย โดย โฮลบีช (Holbeche, 2005) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงแนวโน้มในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง หรือองค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร และโครงสร้างในรูปแบบการทำงานแบบใหม่ ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงจะต้องเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ยึดระบบบังคับบัญชาที่เข้มเกินไป และการสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน นอกจากนั้นการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ย่อมจะเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานเอกชนหลายแห่งได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (พสุ เดชะรินทร์ และคณะ, 2549)

ความเป็นโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูงคือ สถานศึกษาที่ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ ทั้งในระดับประถมและมัธยม เป็นโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นมีสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการเร่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีวัฒนธรรมและทุนมนุษย์ที่สูงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากความสามารถในการแข่งขันในเวทีนานาชาติจึงกลายเป็นโรงเรียนที่ถูกเลือก อูมาร์ บิน แมน (Bin Man, 2018) และ มาร์ค ทักเกอร์ (Tucker, 2019) ได้อธิบายถึงองค์กรที่มีสมรรถนะสูงว่าเป็นสถานศึกษาที่มีระบบในการพัฒนาศักยภาพ ของผู้เรียน ครู และผู้บริหาร และมีการเตรียม การพัฒนา หรือการเตรียมการ

ประเมินที่ถูกต้องเหมาะสมกับพื้นฐาน และบริบทของชุมชนทั้งในระดับนโยบาย และผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ โมโมฮัมหมัด อิซฮาม และ โมฮัมหมัด ฮามซาฮ์ (Mohd Izham Mohd Hamzah, 2017) เสนอแนวคิดไว้ว่าสถานศึกษาสมรรถนะสูงจะมีความเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนใครในทุกด้านของการศึกษา มีประเพณีของวัฒนธรรมที่สูงและยอดเยี่ยม ด้วยทุนมนุษย์มีการพัฒนาแบบองค์รวม และการแข่งขันที่ยั่งยืนในเวทีระหว่างประเทศ ยกย่องคุณภาพในการผลิตนักเรียนที่ยอดเยี่ยมมีการตัดสินใจในการประเมินของตนเองตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์แห่งชาติเพื่อความสำเร็จทางการศึกษา (2019) ซึ่งได้อธิบายว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเติบโตของนักเรียนและเตรียมความพร้อมสู่มหาวิทยาลัยและด้านอาชีพ สร้างระบบที่มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับนักเรียนทุกคนที่มีมาตรฐานสูง มีพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการปรับปรุงในระบบของตนเอง มีการทบทวนภายในอย่างรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่และช่วยสนับสนุนเป้าหมายสุดท้ายในการเตรียมนักเรียนทุกคนสำหรับชีวิตนอกโรงเรียน เนื่องจากการศึกษาเอกชนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของคนที่ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศการศึกษาเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษา

ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหมวดที่ 5 มาตรา 43 ซึ่งการจัดการศึกษาเอกชนมีความเป็นอิสระ มีการกำกับติดตาม และมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพมีมาตรฐานเช่นเดียวกับภาครัฐคือ ผลการเรียนของนักเรียนที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ มีการดำเนินงานโดยความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา คณะผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียนและปัจจัยภายนอกต่างๆ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในท้องถิ่นตามภารกิจของโรงเรียน รวมถึงนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อบริหารโรงเรียนเอกชนให้บรรลุผลอย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ โดยมีระบบประกันประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงาน พร้อมกันนั้นก็มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสู่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำความรู้เข้าสู่สากล เชื่อมโยงระดับโลก ระดับประเทศ ด้วยการประสานความร่วมมือในการพัฒนาร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงาน และสถาบันอื่น อย่างเป็นเครือข่ายที่ชัดเจน (Office of the Education Council, 2009) เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาของเอกชน โรงเรียนเอกชนจะต้องการพัฒนา

ผู้เรียนให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนก็เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและจัดการการศึกษาของเอกชน และในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ได้แก่ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และก่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคน ให้บรรลุศักยภาพและขีดความสามารถของตน และส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทุนและร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ในสังคม และผู้เรียน ผ่านมาตรการทางการเงินและการคลังที่เหมาะสม (แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560 – 2579)

จากสถานการณ์ที่แวดล้อมการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ เพราะจะมีการแข่งขันกันรุนแรงมากขึ้น ทั้งระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน รวมไปถึงการรุกคืบของการศึกษาจากต่างประเทศที่จะเข้ามาจัดการศึกษาในเมืองไทยก็จะเพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้น จึงต้องการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (สมเกียรติ รัตนะรัต, 2549) การเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นควรเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ รวมถึงโรงเรียนที่มีภารกิจที่ชัดเจน มีความคาดหวังสูง ความสำเร็จ มีความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ให้มีความสำคัญกับคุณค่าทางวัฒนธรรมสร้างการติดต่อส่วนตัวกับครอบครัวพัฒนาห้องเรียนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีการประกันความสำเร็จของนักเรียน (Shannon & Bylsma, 2003; Texas Education Agency, 2015) จากการศึกษาข้อมูลที่ผ่านมาพบปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพโรงเรียนเอกชนหลายประการ อาทิ การจัดการเรียน การสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังคงเป็นรูปแบบเดิมที่เน้นการท่องจำ ยังไม่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาศักยภาพคนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2560) ผลการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเอกชนด้านครูพบว่า ทักษะในการจัดการเรียนรู้อของครูผู้สอน มีค่าคะแนน เฉลี่ยต่ำ ในประเด็นของการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

การเรียนรู้ตามระเบียบวิธีการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2561) นอกจากนี้ยังมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ คุณลักษณะของผู้เรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (พา อักษรเสื่อ และเอกราช โฆสิตพิมานเวช, 2563; สุพัตรา สูดใจ และ เตือนใจ ดลประสิทธิ์, 2564) และผลคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 2561 ของนักเรียนทั่วประเทศอยู่ในระดับต่ำมาก และการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ(PISA) 2558 คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนไทยอายุ 15 ปีต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ (OECD) ทุกวิชา การประเมินคุณภาพการศึกษายังไม่สะท้อนผลการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ควรให้ความสำคัญกับการประเมินเพื่อพัฒนาการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินการทำงานจากสภาพจริง เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีกลไกการปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาของแต่ละระดับ และเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ เน้นเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาในภาพรวมยังคงมีความเหลื่อมล้ำสูง ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนเอกชนลดลง (นุภาพร ศรีฤทธิ์, 2565)

การพัฒนาโรงเรียนเอกชนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศและเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะสามารถส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพและผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง มีการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ด้วยงบประมาณที่เพียงพอและการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพ สามารถส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตให้แก่ผู้เรียน จึงส่งผลให้การดำเนินจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาองค์กรเป็นแนวคิดที่มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากความคิด ทศนคติ และ ค่านิยมของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและนโยบายขององค์กร (สุจิตรา ธนानันท์, 2552) ซึ่งขั้นตอนของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงประกอบด้วย การวินิจฉัยองค์กร การกำหนดกลยุทธ์และวาง

แผนการ พัฒนาองค์กร การดำเนินงานพัฒนาองค์กร และการประเมินผลการพัฒนาองค์กร (Dessler, 2000)

โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้มีการสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยพัฒนา และกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนสนับสนุนการตรวจราชการ และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ แต่จากการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ดังกล่าว มีเสียงสะท้อนจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องว่ามีปัญหาด้านการมีวิสัยทัศน์ของครู เนื่องจากการปรับตัว เรียนรู้ และพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ยังไม่เป็นไปตามความเจริญก้าวหน้าของยุคสมัยและเทคโนโลยี สภาวะแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม และยังพบว่าด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมสำหรับผู้บริหารต้องปรับปรุง โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกและนำมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม (อรรวิทย์ วรประวัติ, 2564)

ขณะเดียวกันเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงวรรณกรรมพบว่าส่วนใหญ่การศึกษาโรงเรียนเอกชนที่มีสมรรถนะสูงจะอยู่ในบริบทโรงเรียนรัฐบาล โดยเป็นการศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง การพัฒนาองค์กรประกอบให้เป็นโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง อย่างเช่นงานวิจัยของ ชลธิชา และคณะ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 และ วิทยาลัยของ ชลธิชา และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อีกรั้ง รินทร์ลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สุริยะะ ทวีบุญญาวัตร (2559) ได้ศึกษารูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศิริรัตน์ ชุณหคาลัย และ ปฐมบุตร แก้วสมนึก (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ เพื่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดกาญจนบุรี เพ็ญศรี ลีสุวรรณกุล (2559) การพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูง กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี และ สรรเพชร โทวิชา และคณะ ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การ

บริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสมบัติ นวน พรัตน์สกุล และคณะ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กรณีศึกษาคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร และธันวา วาতিตต์พันธ์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง จากวรรณกรรมข้างต้นเห็นได้ว่ายังไม่มี การศึกษาวิจัยในบริบทของสถานศึกษาเอกชนมากนักและยังไม่มีข้อค้นพบในประเด็นเกี่ยวกับ รูปแบบหรือองค์ประกอบของการเป็นโรงเรียนเอกชนสมรรถนะสูงอย่างชัดเจน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการที่สถานศึกษาเอกชนจะเป็นองค์กรที่มีคุณภาพสูง จะต้องมีการ ขับเคลื่อนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเข้าสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูงเป็นหน่วยผู้จัดการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศตามแผนการศึกษา แห่งชาติ 2560-2579 และเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศตามโมเดล “ประเทศไทย 4.0” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20ปี ที่สามารถนำพาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และรองรับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ภายใต้ระบบ เศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันภายใต้กลไกตลาดเสรีและไร้พรมแดน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ วิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และให้มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เหมาะสมและเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปพัฒนา เพิ่มขีดความสามารถเพื่อการมั่นคงและยั่งยืนของสถานศึกษา และมีศักยภาพความพร้อมในการ แข่งขันต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1.โรงเรียนเอกชนสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีองค์ประกอบของความเป็นองค์กรที่มี ขีดสมรรถนะสูงอย่างไรบ้าง
- 2.แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนของสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 เพื่อเป็นองค์กรที่ มีขีดสมรรถนะสูงควรดำเนินงานอย่างไร

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็น องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้ เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลของการศึกษางานวิจัยเรื่องความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ในครั้งนี้จะช่วยให้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางสำหรับการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนขีดสมรรถนะสูง
2. โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้พัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
3. สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสามารถนำผลศึกษาไปประกอบกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ และเป็นแนวทางพัฒนาสำนักงานโรงเรียนในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง
4. มีองค์ความรู้ใหม่เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาเอกชนและนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจนเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยแบ่งออกเป็น 2 ข้อคือ 1) องค์ประกอบที่เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน 2. มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน 3. มีความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ 4. ความร่วมมือและการสื่อสารในระดับสูง 5. มีหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ 6. การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 7. มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ 8. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 9. การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง 10. ผลการเรียน 11. เพิ่มเวลาเรียนรู้ 12. การบริหารเชิงกลยุทธ์ และ 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิทยาการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 จำนวน 3,280 คน จาก 119 โรงเรียน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบคำถาม ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 1 ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของคอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992) ได้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 312 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีวิธีการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลรายชื่อสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 18

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมี จังหวัดเป็นชั้น และโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม (Strata)

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับ สลากตามสัดส่วนของครูได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน และผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 รวม ทั้งสิ้น 5 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่ม ตัวอย่างภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดตามเกณฑ์การคัดเลือกดังต่อไปนี้

2.2.1 เป็นผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

2.2.2 เป็นผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกใน ระดับดีมาก ติดต่อกันตั้งแต่การประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 1 ถึงรอบที่ 3

2.2.3 เป็นผู้บริหารของสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

2.2.4 ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของความเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูง ตามแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007) , สำนักงานการศึกษารัฐเท็กซัส (Texas Education Agency) (2015) และ ผลวิจัยของ ถันวา วาพิตต์พันธ์ (2564) สรุปได้ 12 องค์ประกอบดังนี้

1. ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน
2. มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน
3. ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ
4. ความร่วมมือและการสื่อสารในระดับสูง
5. หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ
6. การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
7. มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ
8. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
9. การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง
10. ผลการเรียนรู้
11. เพิ่มเวลาเรียนรู้
12. การบริหารเชิงกลยุทธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. **องค์กรสมรรถนะสูง** หมายถึง องค์กรที่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมีแนวทางที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาวและมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงได้ดี

2. **โรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง** หมายถึง โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18 ที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงในการบริหารจัดการ มีแนวทางและวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจน มีการมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารครูรวมถึงนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความร่วมมือจาก ชุมชนและผู้ปกครอง และมีการบริหารกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมกับการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. **องค์ประกอบโรงเรียนสมรรถนะสูง** หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ก้าวสู่โรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ สำคัญที่สามารถช่วยผลักดันให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางในการ ปฏิบัติที่ชัดเจน ประกอบด้วย

3.1 ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ชัดเจน โดยมุ่งเป้าหมายหลักคือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป้าหมายเกิดจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้ร่วมกันตัดสินใจในการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการของโรงเรียน และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3.2 มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 โดยส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ มีความทะเยอทะยานเพื่อชนะอุปสรรค โดยปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สามารถพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียนในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต รวมถึงการมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3.3 ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล มีทักษะในการสังเกตและความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถถ่ายทอดแนวคิดและทฤษฎีให้กับครูในการจัดการเรียนการสอน ตรวจสอบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ยังมีนโยบายที่มุ่งเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีมาตรฐาน สนับสนุนการใช้นวัตกรรม

3.4 ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ในการแสดงออกของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่แสดงถึงความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ และมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบ โดยร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายในโรงเรียน

3.5 มีหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ หมายถึง การดำเนินงานของ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีเป้าหมายในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน

3.6 การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีกระบวนการนิเทศติดตามผล

การประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีมาตรฐานโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านการนิเทศโดยตรง และมุ่งเน้นพัฒนา และนำผลการติดตามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.7 มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรในการฝึกอบรม พัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน แล้วนำ ข้อมูลที่ได้จากการอบรมวิชาชีพมาพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน

3.8 จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน เอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น มีความปลอดภัยและมีความเป็นระเบียบ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้เรียน และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน โดยที่ผู้เรียนสามารถ พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้ มีความรู้สึกผูกพันและอยากที่จะมาโรงเรียน นอกจากนี้มีการจัด บรรยากาศในชั้นเรียนที่เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา

3.9 การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง หมายถึง การดำเนินงานของผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในทุกกิจกรรมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือความเชี่ยวชาญของ บุคคลในท้องถิ่นเข้าไปในหลักสูตร มีการจัดตั้ง คณะกรรมการเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยการจัดการประชุมผู้ปกครองและส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคเรียน เพื่อช่วยกันพัฒนาให้ โรงเรียนให้เป็นสถานที่ที่มีมาตรฐาน

3.10 ผลการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่มีคุณลักษณะในการเรียนรู้และการสะสมของ ประสบการณ์ต่างๆที่ได้รับ โดยโรงเรียนมีคาดหวังในผลการเรียนของนักเรียนที่รับจากการเรียนรู้ทั้ง ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

3.11 เพิ่มเวลาเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีกลยุทธ์ในการบริหารเวลาการเรียนรู้ของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นจากเดิม เช่นการ ปรับเปลี่ยนตารางเรียนโดยขยายเวลาเรียนและเสนอโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนนอกเวลา เรียนเช่นการจัดการสอนพิเศษ หรือใช้เวลาสอนเนื้อหาสาระให้น้อยลง กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถ สร้างความรู้ได้ด้วยตนเองได้

3.12 การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีกระบวนการที่บริหารโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยที่โรงเรียนจะได้รับผลประโยชน์จากการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม และยังช่วยพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร เน้นมุมมองการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์กรสมรรถนะสูง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ มิลเลอร์ (Miller, 2009) ได้อธิบายว่าองค์กรสมรรถนะสูงเป็นการออกแบบกระบวนการทำงาน เป็นองค์การปรับตัวได้ง่าย มีความยืดหยุ่นสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงการออกแบบองค์กรที่มีลำดับชั้นการปกครองน้อยและให้ความสำคัญกับทีมงานการใช้ระบบการทำงานเป็นทีมกระตุ้นใจโดยทีมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีมเน้นการแก้ไขปัญหาที่กระบวนการ ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้พนักงานต้องมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานของตนอยู่เสมอ และแนวคิดของ โฮลบีช (Holbeche, 2005) ได้เสนอแนวคิดของ องค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดระบบการบังคับบัญชาที่กวดขันเกินไป ส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มี

โรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูง

โรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูง ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ โมฮัมหมัด อิชฮาม และ โมฮัมหมัด ฮามซาฮ์ (Mohd Izham Mohd Hamzah, 2017) ที่ได้อธิบายว่าโรงเรียนสมรรถนะสูงว่าเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนใครในทุกด้านของการศึกษา โรงเรียนมีประเพณีของวัฒนธรรมที่สูงและยอดเยี่ยมด้วยทุนมนุษย์มีการพัฒนาแบบองค์รวม และการแข่งขันที่ยั่งยืนในเวทีระหว่างประเทศ ยกย่องคุณภาพในการผลิตนักเรียนที่ยอดเยี่ยมมีการตัดสินใจในการประเมินของตนเองตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และแนวคิดของศูนย์แห่งชาติเพื่อความสำเร็จทางการศึกษา (2562) ได้เสนอว่าโรงเรียนสมรรถนะสูงเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการเติบโตของนักเรียนและเตรียมความพร้อมสู่มหาวิทยาลัย สร้างระบบที่ให้

นักเรียนทุกคนมีมาตรฐานสูง มีพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการปรับปรุงตนเอง มีการทบทวนอย่างรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่และช่วยสนับสนุนเป้าหมายสุดท้ายในการเตรียมตัวสู่ชีวิตนอกโรงเรียน และแนวคิดของศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล (2554) ได้ให้ความหมายของสถาบันการศึกษาที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูงหมายถึงองค์กรที่แสดงถึงความสามารถเด่นชัดในการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์มีผลประกอบการที่ดีในระยะยาวประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและคงความสามารถในระดับที่เป็นเลิศ

องค์ประกอบของโรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูง

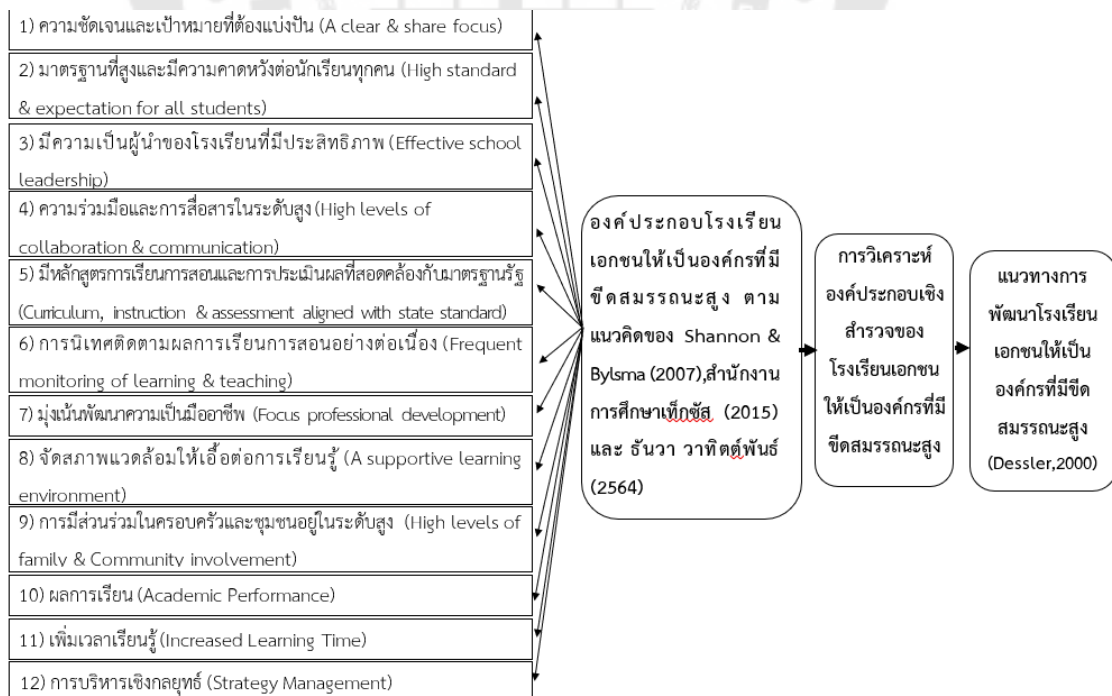
ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาเอกชน คือ 1.) องค์ประกอบโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูงของ ของ แชนนอน และ บลายมาส์ (Shannon & Bylsma, 2007) เป็นฐานในการวิจัย เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ใช่ในการกำหนดองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง ที่ทำการศึกษารัฐออลิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา และเป็นแนวคิดที่นำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในโรงเรียนเอกชนต่างประเทศหลายแห่ง 2.) แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานการศึกษารัฐเท็กซัส (Texas Education Agency) (2015) ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนในเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญและมีผลต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง และ 3.) ข้อค้นพบจากการศึกษาวิเคราะห์จากองค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูงด้าน การบริหารกลยุทธ์ ของธันวา วาทีตต์พันธ์ (2564) เรื่ององค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับบริบทและการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนในสถานการณ์การแข่งขันและการยกระดับคุณภาพการศึกษาในอนาคต สามารถสรุปการเป็นโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชนได้ 12 องค์ประกอบ ดังนี้ ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน มีความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือและการสื่อสารในระดับสูง มีหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง ผลการเรียนรู้ เพิ่มเวลาเรียนรู้ และ การบริหารเชิงกลยุทธ์

การพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีขีดสมรรถนะสูง

การพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีขีดสมรรถนะสูง ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ การ์เรียย์ เดรสเลอร์ (Dessler, 2000) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาองค์กร ไว้ว่าควรมีการวินิจฉัยองค์กร การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการพัฒนาองค์กร การดำเนินงานพัฒนาองค์กร และ การประเมินผลการพัฒนาองค์กร แนวคิดของ เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) อธิบายไว้ว่า การที่โรงเรียนจะพัฒนา

ให้เป็นโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูงจะมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสถานศึกษาดังต่อไปนี้ เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งในสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยาวนาน เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการ ในสถานศึกษา จะเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของการบริหารจัดการในสถานศึกษา และเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้น ซึ่งในสถานศึกษาก็จะเป็นการตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากร โดยให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ มีการให้บริการที่ดีแก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงแนวคิดของ สุจิตรา รัตนันท์ (2552) ได้เสนอแนวคิดของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงว่าควรมุ่งไปสู่การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากความคิดทัศนคติและค่านิยมของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและนโยบายขององค์กรต่อไป

การศึกษาวិจัยครั้งนั้นนอกจากศึกษาความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้มีขีดสมรรถนะสูงโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และสามารถแสดงกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบความเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 18 เป็นพหุองค์ประกอบ



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการภาค 18 ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

1. บริบทสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

- 1.1 อำนาจหน้าที่
- 1.2 ข้อมูลที่ตั้ง
- 1.3 การแบ่งส่วนราชการภายใน
- 1.4 โครงสร้างการบริหารงาน
- 1.5 ข้อมูลทางด้านปริมาณ

2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

- 2.1 ความหมายของโรงเรียนเอกชนและการจัดการศึกษาเอกชน
- 2.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาเอกชน
- 2.3 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน
- 2.4 ประเภทของโรงเรียนเอกชน
- 2.5 นโยบายสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง

- 3.1 ความเป็นมาขององค์กรสมรรถนะสูง
- 3.2 วัตถุประสงค์ขององค์กรสมรรถนะสูง
- 3.3 หลักการขององค์กรสมรรถนะสูง
- 3.4 ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง
- 3.5 องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง

4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสมรรถนะสูง

- 4.1 ความหมายโรงเรียนสมรรถนะสูง
- 4.2 องค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะสูง

5. แนวคิดการพัฒนาองค์กรให้เป็นโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง

6. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บริบทสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 สามารถสรุปข้อมูลได้ ดังนี้

เนื่องจากหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้สั่งให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 11/2559 เรื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ 21 มีนาคม 2559 และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัดโดยอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้นๆ โดยที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 อยู่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดทั้งหมด 4 จังหวัด คือจังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดกำแพงเพชร และจังหวัดพิจิตร

1.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่างๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด รวมทั้ง การพัฒนาด้านอื่นๆ ในพื้นที่รับผิดชอบตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่
2. สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยพัฒนา
3. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
4. สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
5. ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการ ในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัดโดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ข้อมูลที่ตั้ง สำนักงานศึกษาธิการภาค 18

สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ตั้งอยู่เลขที่ 105/30 หมู่ 10 ตำบลวัดไทร อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทร 056 200 718 เว็บไซต์ <http://www.reo18.moe.go.th>

1.3 การแบ่งส่วนราชการภายใน

สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ได้แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

- 1.กลุ่มอำนวยการ
- 2.กลุ่มยุทธศาสตร์การศึกษา
- 3.กลุ่มงานบุคคล
- 4.กลุ่มพัฒนาการศึกษา
- 5.กลุ่มตรวจราชการและติดตามประเมินผล

1.4 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค 18



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานฯ

1.5 ข้อมูลทางด้านปริมาณ

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู และผู้บริหาร ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ปี 2565 โดยมีจังหวัดทั้งสิ้น 4 จังหวัด ประกอบด้วย 1) กำแพงเพชร 2) นครสวรรค์ 3) อุทัยธานี และ 4) พิจิตร ตามตารางข้างล่างดังนี้

จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
1. นครสวรรค์	51	51	1,514	29,146
2. พิจิตร	21	21	751	10,699
3. อุทัยธานี	10	10	341	5,051
4. กำแพงเพชร	37	37	674	17,000
รวมทั้งสิ้น	119	119	3,280	61,895

ที่มา : (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี กำแพงเพชร, 2565)

2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

2.1 ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนมีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศเนื่องจากการศึกษาเอกชนเป็นส่วนหนึ่งในการการพัฒนาคุณภาพของคนที่กำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศมาอย่างยาวนาน นับตั้งแต่สมัยล้านนาและสุโขทัยซึ่งมี วัด และบ้านเป็นสถานที่ที่ให้การศึกษาและต่อมาในสมัย กรุงรัตนโกสินทร์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีการกำหนดนโยบายการจัด การศึกษาเอกชนเป็นครั้งแรกในโครงการศึกษา โรงเรียนราษฎรมีชื่อว่าโรงเรียนเซนต์คัสติจี้ซึ่งได้รับ การจัดตั้งโดยมีคณะมิชชันนารีชาวอเมริกันที่เดินทางเข้ามาเผยแพร่ศาสนาในประเทศไทย เป็นผู้สนับสนุน โดยมีการแบ่งออกเป็นโรงเรียนเซนต์คัสติจี้ในบารุง และนอกบารุง แต่ต่อมามี การเปลี่ยนแปลงให้กลายเป็นโรงเรียนบุคคลตามระเบียบการศึกษาประเทศสยาม และในพุทธศักราช 2454 ได้มีการแบ่งโรงเรียนออกเป็นโรงเรียนที่สอนวิชาสามัญ กับโรงเรียนที่สอนเฉพาะทาง ต่อมาอีก 7 ปีรัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและการศึกษาเอกชนของประเทศขยายตัวมากขึ้นจึงได้มี การประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎรขึ้นในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2461 โดยมีจุดประสงค์เพื่อจะตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนที่วราชอาณาจักร และเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎ และระเบียบโรงเรียนเอกชน และทางกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดวันดังกล่าวเป็น "วันการศึกษาเอกชน" และนับแต่นั้นมาโรงเรียนเอกชนมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องด้วยเป็นที่

ยอมรับของรัฐบาลและผู้ปกครอง อาทิ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2413) โรงเรียน อัสสัมชัญ (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 1420) โรงเรียน กรุงเทพคริสเตียน (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2431) โรงเรียน ราชนี (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2446 ที่ตำบล ปากคลองตลาด) เป็นต้น และในปีพ.ศ. 2476 รัฐบาลได้ ประกาศพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นโดยจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญ ศึกษากระทรวงศึกษาธิการเพื่อควบคุมดูแล โรงเรียนราษฎร์ทั้งหมด และโรงเรียนราษฎร์ทั้งหมดจะ อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและช่วยเหลือ ส่งเสริมของกองโรงเรียนราษฎร์ แต่อย่างไรก็ตามกอง โรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็วทันความต้องการของประชาชนเนื่องมาจากการ ขยายตัวอย่างรวดเร็วของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้สมาคมครูโรงเรียน ราษฎร์แห่งประเทศไทยเสนอว่ากองโรงเรียนราษฎร์ ควรได้รับการยกวิทยฐานะเป็นกรมโรงเรียน ราษฎร์ หรือ กรมการศึกษาเอกชนอันจะเป็นประโยชน์ต่อ การบริหารการศึกษามากขึ้น สภา การศึกษาแห่งชาติจึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียน ราษฎร์ขึ้น เพื่อพิจารณาให้ ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาธิการ และโรงเรียนเอกชนในปรับปรุง คุณภาพทางการศึกษาทั้ง ด้านวิชาการ และด้านบริการ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ดร.ธำรง บัวศรี เป็นประธานกรรมการ นายพนอม แก้วกำเนิด ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองโรงเรียนราษฎร์ ในขณะนั้น จึงได้มอบ แผนงานกรมโรงเรียนราษฎร์เพื่อเสนอแก่กระทรวงศึกษาธิการ และผลปรากฏว่า กองโรงเรียน ราษฎร์ได้รับการปรับปรุงเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่าสช. ซึ่งมี ฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศ ของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการไปเป็นของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา เอกชนคนแรก คือ ดร.ธำรง บัวศรี และนับตั้งแต่พ.ศ. 2476 ได้มีการปรับปรุง และแก้ไข พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ให้สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ เปลี่ยนแปลงไปตามลำดับดังต่อไปนี้ 1)พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2479 2) พระราชบัญญัติ โรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 3)พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 4) พระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2552 5)พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2552 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

2.2 ประเภทและระดับการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

จากพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้มีการแบ่งประเภทและระดับของ โรงเรียนเอกชนไว้ 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนเอกชนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษาที่แน่นอน และสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ โดยแยกเป็น 1) ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล-อนุบาล) 2) ระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) 3) ระดับมัธยมศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาจะแบ่งออกเป็นสองตอน คือมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6)

1.2 ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

1.3 ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศ หรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่ หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

2. โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็น เงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา และให้หมายควมรวมถึงศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) และสถาบันศึกษาปอเนาะและสามารถแบ่งออกประเภทได้ดังนี้ 1) ประเภทสอนศาสนา 2) ประเภทศิลปะและกีฬา 3) ประเภทวิชาชีพ 4) ประเภทกวดวิชา 5) ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต 6) ประเภทศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) 7) ประเภทสถาบันศึกษาปอเนาะ

2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาเอกชน และ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 งาน ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

2.3.1 การบริหารงานวิชาการ

งานบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และผู้เรียนให้มีองค์ความรู้และทักษะอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ ในอนาคตเนื่องจากงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนสอนที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เรียนโดยตรง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการคือการบริหารกิจกรรม ทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอ็ดวาร์ด และคณะ (Smith et al., 1969) ได้อธิบายว่างานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะสามารถพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ

ฟราย เคทเทอริดจ์ และมาร์แชล (Fry, Ketteridge & Marshall, 2009) ให้ความหมายว่าการบริหารงานวิชาการคือการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

จรูณี แก้วเอี่ยม (2557) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ 4) การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.3.2 การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ เป็นการจัดทางงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และ การควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สินโดยมีแนวทางหรือแผนการดำเนินงานสำหรับ ผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้นๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด และสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานดังกล่าว มีแผนการคลัง ที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติการและจะต้องมีการประมาณต้นทุนในอนาคต

จระประภา โมจิตะ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2556) ได้อธิบายว่า งานด้านงบประมาณ เป็นการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน จัดหารายได้จากบริการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ให้เกิด คุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ภารกิจคือ จัดทำและเสนอขอของงบประมาณ จัดสรรงบประมาณ ตรวจสอบ ติดตามประเมินผล รายงานผลการ

ใช้เงินและ ผลการดำเนินงาน ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ การศึกษา บริหารการเงิน บริหาร บัญชี บริหารพัสดุ และสินทรัพย์

2.2.3 การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ ให้บริการหรือ ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหาร การศึกษาในโรงเรียน

ลีโอโทมัส เบทแมน (Bateman, 2019) ได้อธิบายว่าการบริหารบุคคลมุ่งเน้นไปที่ กิจกรรมที่ดึงดูด พัฒนา และจูงใจผู้คนเป็นแง่มุมพื้นฐานของการทำงาน

ลูเนนบูร์ และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2021) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากร มนุษย์ การจัดหา การคัดเลือก การ พัฒนาวิชาชีพ การประเมินประสิทธิภาพ และค่าตอบแทน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรตรวจสอบความต้องการของบุคลากรว่าได้รับ การตอบสนองผ่านการ วิเคราะห์อย่างต่อเนื่องของวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดของงาน ควบคู่ไปกับความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน การสรรหาเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้สมัคร ที่เหมาะสมเพื่อให้ เป็นไปตามแผนบุคลากรขององค์กร และคัดเลือกผู้สมัครที่ตรงตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ การ พัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะในปัจจุบันของบุคลากรและการเตรียม ความพร้อม สำหรับความรับผิดชอบหรือความก้าวหน้า การประเมินประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับ การประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรที่สัมพันธ์กับมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรและค่าตอบแทน เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ และโบนัส

2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบขององค์กรให้บรรลุตาม เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ผ่านการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการ ให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ และมุ่งพัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การ บริหารงาน ทั่วไปมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและ องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัด การศึกษา มีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทั่วไปว่า เป็น งานที่เกี่ยวข้อง กับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่ กำหนดไว้โดยมี บทบาทและหลักการในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ต่างๆ ในการ บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งเสริม ในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมี

ส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและ องค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนไว้ใน ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน และได้มีการแก้ไข ปรับปรุงให้มีเนื้อหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยได้จัดทำระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 (สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556) โดยสรุปคือ ด้านอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ อาคารและสถานที่ตั้งของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ สถานที่และบริเวณโรงเรียน ต้องมี ลักษณะกว้างขวางพอแก่กิจการของโรงเรียนดังนี้ หลักสูตรที่โรงเรียนเปิดสอนที่มีระยะเวลาเรียน ไม่เกิน 6 เดือน และไม่เกิน 600 ชั่วโมง ต้องมีพื้นที่ใช้สอยไม่น้อยกว่า 100 ตารางเมตร หลักสูตรที่ โรงเรียนเปิดสอนที่มีระยะเวลาเรียนเกิน 6เดือน หรือไม่เกิน 1 ปี และไม่เกิน 1,200 ชั่วโมง ต้องมี พื้นที่ใช้สอยไม่น้อยกว่า 200 ตารางเมตรทั้งนี้ สถานที่ตั้งของโรงเรียนไม่ขัดต่อสุขลักษณะหรือ อนามัยของนักเรียน การคมนาคมสะดวกตั้งอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่อยู่ใกล้โรงงานอุตสาหกรรม ที่ อาจเกิดภัยอันตรายใด ๆ หรืออยู่ใกล้สถานที่ซึ่งไม่เหมาะสมแก่กิจการของโรงเรียน ผู้ขอจัดตั้ง ต้อง มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินและอาคาร หรือกรณีเช่าต้องมีสัญญาเช่าอาคารจากผู้มีสิทธิในการให้เช่ามี กำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีโดยระบุวัตถุประสงค์การเช่าเพื่อใช้จัดตั้งโรงเรียน ยกเว้นกรณี การเช่าที่ดินของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ราชพัสดุ ที่ศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราช หรือที่องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจอาคารต้องเป็นเอกเทศ หรืออาคารร่วมต้องแยกเป็นสัดส่วน ไม่ปะปนกับกิจการอื่น และเป็นอาคารที่มีความมั่นคงแข็งแรงเพียงพอที่จะใช้จัดการเรียนการสอน ต้องเป็นอาคารที่ได้รับอนุญาตก่อสร้าง หรือใบอนุญาตต่อเติมอาคารจากทางราชการให้ใช้เป็น อาคารเรียนเพื่อการศึกษาเว้นแต่ในกรณีที่ไม่สามารถหาเอกสารจากทางราชการได้ให้วิศวกรที่ ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมเป็นผู้ ตรวจสอบรับรองความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร

ด้านบุคลากร คุณสมบัติครูใหญ่และครู ครูใหญ่ จะต้องมีความรู้ปริญญาตรี และ มีประสบการณ์เคยทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ครูต้องมี คุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ต้องมีความรู้ปริญญาตรีในสาขาวิชาที่สอน ต้องมีความรู้ ปริญญาตรีในสาขาวิชาอื่นและมีประกาศนียบัตรที่แสดงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ สอน ต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ เคยประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่สอนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี สำหรับการสอนในสาขาวิชาที่ขาด

แคลนหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ต้องมีความรู้พื้นฐานการศึกษาภาคบังคับหรือเทียบเท่า และมีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์เคยประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่สอนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี ครูชาวต่างประเทศ ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ต้องมีความรู้ปริญญาตรีในสาขาวิชาที่สอน ต้องมีความรู้ปริญญาตรีในสาขาอื่นและมีประกาศนียบัตรที่แสดงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน จำนวนครูต่อนักเรียน ห้องเรียนภาคทฤษฎี จะต้องจัดให้มีครู 1 คน ต่อนักเรียนไม่เกิน 40 คน ห้องเรียนภาคปฏิบัติ ต้องจัดให้มีครู 1 คน ต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน

ด้านหลักสูตรและสถานที่ฝึกปฏิบัติพร้อมอุปกรณ์ หลักสูตรที่ใช้ในการสอน ต้องเป็นหลักสูตรมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี และไม่เกิน 1,200 ชั่วโมง ทั้งนี้ สามารถแบ่งหลักสูตรเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง หรือเรียนรวมทุกระดับก็ได้ โดยผู้เรียนจบแต่ละระดับหรือเรียนรวมทุกระดับสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ การขอใช้หลักสูตรของโรงเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด และจะใช้ได้เมื่อกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เท่านั้น โรงเรียนต้องมีอุปกรณ์การสอน เครื่องมือ และสถานที่ฝึกปฏิบัติที่เหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับหลักสูตร

ด้านความจุนักเรียน ห้องเรียนภาคทฤษฎี ให้คำนวณความจุ 1.5 ตารางเมตรต่อนักเรียน 1 คน ส่วนในด้านห้องเรียนภาคปฏิบัติ ให้คำนวณความจุนักเรียนตามจำนวนอุปกรณ์

ด้านการประเมินผลการเรียนและการออกประกาศนียบัตร โรงเรียนเป็นผู้ประเมินผลการเรียนและออกประกาศนียบัตรให้แก่นักเรียนตามเงื่อนไขที่กำหนดในหลักสูตรการออกประกาศนียบัตรต้องเป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ด้านเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน การขอเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน ให้คำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สภาพท้องถิ่น และนโยบายของรัฐในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

การดำเนินกิจการโรงเรียน ให้ผู้รับใบอนุญาตต้องติดประกาศให้เห็นได้ชัดเจนในเรื่องต่อไปนี้ ใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน ใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ ใบอนุญาตให้เป็นครูใหญ่และครู ใบอนุญาตให้เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็น เช่น รายชื่อครู อาจารย์หลักสูตร ระเบียบการ และรายการวัสดุอุปกรณ์ ผู้อนุญาตอาจจะให้ผู้อื่น คำขอจัดตั้งโรงเรียนวางเงินประกันตามที่เห็นสมควรเพื่อเป็นการคุ้มครองผู้บริโภค ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนดโรงเรียนต้องจัดทำรายงานการดำเนินกิจการเสนอต่อผู้อนุญาตทุกปี และจะต้องมายื่นขอต่อใบอนุญาตทุกๆ 3 ปี ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด โรงเรียนที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งอยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับให้เปิดทำการสอนต่อไปได้ ภายในเวลา 3 ปี หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนก็ให้

ถือปฏิบัติตามระเบียบนี้ เว้นแต่โรงเรียนที่ได้รับอนุญาตเปิดทำการสอนหลักสูตรที่มีระยะเวลาเรียนเกิน 1 ปี และเกิน 1,200 ชั่วโมง ให้เปิดทำการสอนตามหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตต่อไปได้

2.4 นโยบายสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. ดำเนินนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารและจัดการศึกษาเอกชนให้มีความเป็นอิสระ เป็นนิติบุคคลและมีคุณภาพ สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภท โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนเงินอุดหนุน สิทธิประโยชน์และด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเอง

2. ดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในเรื่อง การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทางการศึกษาเอกชน เข้าใจสาระและแนวปฏิบัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยเฉพาะมาตรา 43 ถึง มาตรา 46 การจัดระบบการวัดและประเมินผลในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยของโรงเรียนเอกชน ทั้งโรงเรียนนานาชาติโรงเรียนมัธยมจากทั่วประเทศโรงเรียนอาชีวศึกษาและนักเรียนที่จบก่อนปีการศึกษา 2541 เพื่อให้นักเรียนโรงเรียนเอกชนได้สิทธิประโยชน์ในการวัดและประเมินผล การสอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐ การดูแลความปลอดภัยของโรงเรียนที่จัดการศึกษานอกระบบ โดยเฉพาะโรงเรียนกวดวิชา เพื่อให้มีจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนไม่แน่น และมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุภัยอย่างมีคุณภาพ

3. พัฒนาการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพและได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับการศึกษาที่จัดโดยรัฐโดยสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะร่วมกับสถานศึกษาเอกชนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการในการประเมินตนเองของสถานศึกษาและให้การสนับสนุนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจนได้รับการประกันคุณภาพจากการประเมินภายนอก

4. เน้นการพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษาเอกชนให้มีใบประกอบวิชาชีพครู ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมโดยสนับสนุนให้ครู ผู้บริหารมีทัศนคติในการทำงานเพื่อมุ่งเน้น ที่คุณภาพของผู้เรียนและคำนึงถึงการให้บริการที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง

คำว่า “องค์กรสมรรถนะสูง” นั้น ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย และหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ให้แนวคิดและอธิบายไว้ดังต่อไปนี้

3.1 ความเป็นมาขององค์กรสมรรถนะสูง

ความเป็นมาขององค์กรสมรรถนะสูง มีวิวัฒนาการมาจากความต้องการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) องค์กรสมรรถนะสูงได้เริ่มต้นตั้งแต่ ทศวรรษที่ 1900 จากแนวคิดที่องค์กรเริ่มมาจากองค์กรแบบเครื่องจักรกล ที่เน้นการทำงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นรูปแบบลักษณะขององค์กรที่มีระบบสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบการดำเนินงานแบบสั่งการจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในระบบสายงานอาชีพ ให้เกิดความชำนาญแบบเฉพาะด้าน มีความเป็นทางการและมีศูนย์กลางอำนาจ องค์กรมีแนวคิดปรับปรุงผลผลิตและทำให้เกิดความประหยัดทรัพยากร มีค่านิยมในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรต่อมาแนวคิดของการพัฒนาองค์กรได้เปลี่ยนแปลง เป็นการให้ความสำคัญกับการ เป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น ไม่ได้มองว่าการดำเนินงานเป็นเครื่องจักรกล

ในช่วงทศวรรษที่ 1930 แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ได้รับความสนใจในการนำมาพัฒนาองค์กร องค์กรเน้นที่ความต้องการของบุคลากรขององค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมากขึ้นให้การส่งเสริม สนับสนุนการประสานงานระหว่างความต้องการของปัจเจกบุคคลก่อนเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร ให้สามารถดำเนินการควบคู่กันได้อย่างเหมาะสม องค์กรได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่ 1960 ได้เกิดมีพัฒนานำแนวคิดแบบระบบเปิดที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน โดยองค์กรได้เกิดการผสมผสานแนวความคิดระหว่างแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับคนและแนวคิดระบบเปิดพัฒนาส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแบบมีชีวิต มีลักษณะรูปแบบที่ตรงข้ามกับองค์กร แบบเครื่องจักรกลในระยะแรก กล่าวคือ องค์กรเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีโครงสร้างองค์กร แบบแนวนอน มีสายงานการบังคับบัญชาลดลงตามงานที่เหมาะสม มีการแบ่งภาระงานการปฏิบัติงานในลักษณะของการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถและความชำนาญอย่างรอบด้าน มุ่งเน้นผลผลิตของงานที่มีคุณภาพมากกว่าการสั่งการด้วยกฎระเบียบ องค์กรประสานงานสื่อสารระหว่างกันแบบไม่เป็นทางการและองค์กรมีการกระจายอำนาจในการดำเนินงานขององค์กร

ในเวลาต่อมาองค์กรได้พัฒนาโดยนำแนวคิดองค์กรแบบมีชีวิตขยายเพิ่มเติมมากขึ้น ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 แนวความคิดองค์กรแบบมีชีวิตได้พัฒนาขยายเพิ่มเติมแนวความคิดหลาย แนวคิด โดยมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน เช่น องค์กรที่เน้นความสำคัญของตัวบุคคลและทีมงาน ในการ พัฒนาความรู้ความสามารถให้มีการพัฒนาการเรียนรู้อันสูง องค์กรมุ่งเน้นค่านิยมให้เป็นองค์กร ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมและสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานขององค์กร

หลังจากนั้นในช่วงทศวรรษที่ 1980 ทฤษฎีการจัดการองค์กรได้มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศ การจัดการองค์กรเป็นไปเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร องค์กรส่งเสริมความเป็นผู้นำและการให้บริกากรกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้จากองค์กรมีแนวคิด เกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ ห่วงโซ่มูลค่า การจัดการแบบเมทริกซ์ และการจัดการแบบมีส่วนร่วมองค์กรจึงได้พัฒนาเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศตามแนวความคิด

การพัฒนาองค์กรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในทศวรรษที่ 1990 ได้มีการพัฒนาแนวคิด เศรษฐกิจฐานความรู้ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างองค์กร ซึ่งมีการเน้นการ แข่งขันที่การพัฒนาความรู้เป็นสำคัญ จากแนวคิดต่าง ๆ ที่นำ มาใช้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาจนเกิดเป็นแนวคิดการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในช่วงปลายทศวรรษที่ 2000 การพัฒนาองค์กรจึงได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อต้องการให้องค์กรเป็นรากฐานและมีแนวทางการดำเนินงาน ที่ให้ความสำคัญกับการทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องใน ระยะเวลา ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จนทำให้องค์กรมีแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงต้องสามารถสร้างการประสานงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความผูกพัน มีความไว้วางใจ มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีแนวทางการแก้ปัญหาชัดเจน ซึ่งสามารถนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรและเป็นวิธีการปฏิบัติที่องค์กรชั้นนำ มีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม มีความสามารถในการอ่านและการวิเคราะห์สถานการณ์ ความสามารถการรับรู้ที่รวดเร็วเกี่ยวกับโอกาส มีระดับความยืดหยุ่นสูง บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงโดยมีการสร้างบรรยากาศขององค์กร มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความรู้ และนวัตกรรมใหม่ๆ พัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

3.2 วัตถุประสงค์องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

วัตถุประสงค์องค์กรที่ต้องการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงนั้นวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารในทุกๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน คือ ความมุ่งมั่น และมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง หรือองค์กรที่เป็นเลิศ เนื่องจากองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นย่อมจะเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานเอกชนหลายแห่งได้ตระหนักถึงการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (พสุ เดชะรินทร์ และคนอื่นๆ, 2549) นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ ที่เป็นรูปแบบหนึ่งที่สำนักงาน กพร. นำหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อยกระดับองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” มีจุดมุ่งหมายเพื่อการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2553) โดยดำเนินการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมี พื้นฐานแนวคิดเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย ซึ่งมุ่งเน้นให้องค์กรทุกระดับหันมาใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพ ขององค์กร ตลอดจนมุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ

3.3 หลักการขององค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายว่า “หลักการ” คือสาระสำคัญที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ดังนั้นหลักการขององค์กรขีดสมรรถนะสูง จึงหมายถึง สาระสำคัญที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรขีดสมรรถนะสูง มีผู้กล่าวถึงหลักการขององค์กรขีดสมรรถนะสูงไว้ดังนี้

มิลเลอร์ (Miller, 2001) ได้ให้ความหมายของ องค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ไว้ว่า คือระบบการทำงาน และทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนเชื่อมโยงที่สำคัญกับแนวคิด การมุ่งสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูง โดยระบบงานขีดสมรรถนะสูงจะมีการออกแบบงานว่าวิธีการทำงานเป็นการจัดระเบียบและมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือทีมการมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือทีมงานที่มีขีดสมรรถนะสูงจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานที่จะนำไปสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูง ทีมงานที่มีขีดสมรรถนะสูงจะรู้จักลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียของตนเองเป็นอย่างดี มีการกำหนดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีการวัดผลปฏิบัติงาน และมีเทคนิคที่จะใช้ในการแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ทีมงานที่มีขีดสมรรถนะสูงจะมีระดับความสัมพันธ์กับความสามารถในการปกครองที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

การบริหารจัดการ หลักการและวิธีปฏิบัติของการมุ่งสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูงเป็นการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรแบบดั้งเดิมไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง มีรายละเอียดดังนี้

1. High Control to High Trust จากองค์กรที่ใช้การควบคุมสูง เป็นองค์กรที่ใช้ความไว้วางใจสูง Miller เชื่อว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่หลายๆ และใช้กฎระเบียบในการควบคุมการทำงานของบุคลากรนั้น ส่งผลให้เกิดการต่อต้าน บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ทำงานตามหน้าที่ ไม่ได้ใช้หัวใจในการทำงาน จนนำไปสู่ความขัดแย้งกันมากที่สุด แต่องค์กรที่ใช้ความไว้วางใจจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การดำเนินงานโดยรวมขององค์กรดีขึ้น นอกจากความไว้วางใจภายในองค์กรแล้วองค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ต้องสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งความไว้วางใจ องค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป็นการทำงานที่บุคคลจะทำงานเป็นทีมซึ่งส่งผลที่ดีต่อลูกค้า ส่งผลดีต่อทีมงานและต่อองค์กรเป็นการมุ่งเน้นไปที่งานขององค์กรที่ได้รับมอบหมาย เป็นองค์กรที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ช่วยในทีม ซึ่งจะทำให้การทำงานได้ผลมากกว่าการควบคุมหรือการจับผิด การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์เหล่านี้ เป็นคุณลักษณะประการแรกที่องค์กรขีดสมรรถนะสูงจำเป็นต้องมี

2. Produce Things to Produce Knowledge จากองค์กรที่มุ่งผลิตสิ่งของหรือบริการไปสู่องค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้ Miller กล่าวว่า องค์ความรู้ของวัฒนธรรมการทำงานมีความสำคัญต่อทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา เป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กร สิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นทุนที่ดิน แรงงาน ก็ไม่สามารถเทียบคุณค่ากับทรัพยากรมนุษย์ที่เปรียบไปด้วยความรู้ความสามารถ และสิ่งที่ยืนยันในคุณค่าของบุคลากรคือความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ซึ่งถูกสร้างขึ้นเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

3. Individual Decision to Team Decisions จากการตัดสินใจโดยบุคคลสู่การตัดสินใจโดยทีมในองค์กรแบบดั้งเดิมนั้นการตัดสินใจจะกระทำโดยผู้ที่มีเงินและมีอำนาจ แต่ในปัจจุบันการออกแบบขององค์กรที่ใช้ระบบการทำงานเป็นทีมมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ระบบขององค์กรจะมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ระบบการจ้างงานการให้คำตอบแทนในการฝึกอบรม และระบบโปรโมชันต่างๆ จะสอดคล้องกับธรรมชาติของทีมขีดสมรรถนะสูง และสภาพแวดล้อม หลักการของทีมขีดสมรรถนะสูงจะระบุลูกค้าและความต้องการของลูกค้า และรับฟังความต้องการของลูกค้า ทีมงานต้องค้นหาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในทีมก่อนที่จะเริ่มทำงาน จากนั้นจึงสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับลูกค้าภายในองค์กรและลูกค้า

ภายนอกองค์กรเพื่อก่อให้เกิดคุณค่าภายใน Value Chain การที่ผู้บริหารและบุคลากรจะออกมาจากวัฒนธรรมเดิม ในทันทีทันใดไม่ใช่เรื่องง่ายโดยเฉพาะในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ฝังรากลึกแล้ว การเปลี่ยนแปลงต่างๆต้องอาศัยเวลาและการฝึกฝนร่วมกัน ดังนั้นการสร้างทีมในองค์กรจึงต้องการการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านทัศนคติและมุมมอง ทำให้สมาชิกภายในทีมมีจุดมุ่งหมายและความสนใจเดียวกัน หน้าที่ของทีมชัดเจนสมรรถนะสูง ได้แก่ การกำหนดหลักการ การชี้แจงบทบาทและความรับผิดชอบ การกำหนดลูกค้าและความต้องการของลูกค้า การพัฒนาระบบ Balanced Scorecard การวิเคราะห์กระบวนการทำงานการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและโอกาส การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการยอมรับ มีการประเมินกระบวนการและผลลัพธ์

4. Individual Reward to Team – Based Reward จากการทำรางวัลรายบุคคลไปสู่การให้รางวัลเป็นทีม การที่องค์กรที่มีการปรับปรุง และพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรชัดเจนสมรรถนะสูง แต่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจมีสาเหตุมาจากความล้มเหลวในการบริหารโครงสร้างและกระบวนการที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่องค์กรเปลี่ยนการจัดการภายในองค์กรเป็นระบบทีม แต่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทำให้เกิดความแตกสามัคคีได้ ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนควรมีรูปแบบตายตัว จ่ายตามผลงาน เพื่อให้สมาชิกในทีมตระหนักถึงผลลัพธ์ของงานร่วมกัน ช่วยกันพัฒนาและเพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม

5. Vertical-Functional Organization to Horizontal L-Flow-Based Organization จากองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาแนวตั้งไปสู่องค์กรที่มีสายบังคับบัญชาแนวนอน องค์กรที่มีสายบังคับบัญชาแนวตั้งนั้นการควบคุมการทำงานในลำดับการบังคับบัญชาระดับแรกขององค์กรจะทำได้ง่ายกว่า เนื่องจากใช้กลไกในการควบคุมและตรวจสอบน้อย การจัดองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาแนวนอน มีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพโดยแต่ละทีมงานจะมีการควบคุมภายในทีมตนเอง และในขณะเดียวกันจะถูกวัดประสิทธิภาพการทำงานและการควบคุมจากทีมอื่นๆ รวมทั้งลูกค้าและผู้ประกอบการที่ติดต่อโดยตรงกับทีมงาน การเปลี่ยนแปลงของการดำเนินงานองค์กรที่มีสายบังคับบัญชาแนวตั้งจะมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ข้อเสนอแนะข้อมูลย้อนกลับและการไหลของกระบวนการร่วมกัน การทำงานแบบทันเวลาพอดี (Just in Time) จำเป็นต้องมีการไหลของข้อมูลสารสนเทศไปสู่ลูกค้า เพื่อเกิดการจำหน่ายหรือการปรับปรุงการผลิตได้อย่างรวดเร็วและการไหลของข้อมูลยังเป็นสิ่งจำเป็นระหว่างหน่วยงานอีกด้วย

6. Fixed Structure to Dynamic Structure จากโครงสร้างแบบตายตัวไปสู่โครงสร้างแบบยืดหยุ่น เทคโนโลยี การตลาด วิธีการผลิตและจัดจำหน่ายมีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา ไม่สามารถระบุได้ว่าในอนาคตสิ่งเหล่านี้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้นโครงสร้างและบุคลากรในองค์กรต้องมีความยืดหยุ่นพร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรต้องเพิ่มสมรรถนะใหม่ภายในองค์กรในอดีตผู้บริหารจะจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกใน การออกแบบองค์กรในอนาคต จะเป็นการออกแบบกระบวนการโครงสร้างโดยที่บุคลากรภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

7. Companies with Walls to Companies without Walls จากองค์กรที่มีการปิดกั้น ไปสู่องค์กรที่พร้อมเปิดรับความสัมพันธ์จากภายนอก องค์กรแบบดั้งเดิมยึดมั่นกับความเป็นตัวของตัวเอง คิดว่าตนเองสามารถอยู่ได้ด้วยตัวของตัวเอง แต่องค์กรขีดสมรรถนะสูง นั้นให้ความสำคัญต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกค้าและผู้ประกอบการเป็นอันมาก องค์กรขีดสมรรถนะสูง จะไม่ปิดกั้นตนเอง เพราะการปิดกั้นจะกีดขวางและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงาน

8. Financial Secrecy to Open – Book Management จากองค์กรที่บุคลากรไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลทางการเงินไปสู่องค์กรที่เปิดเผยข้อมูลทางการเงินขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน องค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) จะประสบความสำเร็จโดยความมุ่งมั่นของบุคลากรในองค์กรในการดำเนินงานธุรกิจ ในอดีตบุคลากรขององค์กรจะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลทางการเงินขององค์กรได้เลย แตกต่างกับ องค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่มักจะเปิดข้อมูลทางการเงินต่างๆ ให้บุคลากรและคนภายนอกได้รับทราบ ซึ่งพนักงานของบริษัทเอกชนในสหรัฐอเมริกามากกว่า 50% ถือหุ้นของบริษัทตนเองตรวจสอบรายงานประจำปีของบริษัทตนเอง และติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรตลอดเวลา องค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) นั้นต้องพยายามสร้างให้บุคลากรเกิดความ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ตรวจสอบการทำงานและผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ

9. Blame the Person to Blame the Process จากการตำหนิที่ตัวบุคคลไปเป็นการพิจารณาทั้งกระบวนการ Miller กล่าวว่า Dr. W. Edwards Deming หนึ่งในผู้นำการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ได้กล่าวเอาไว้ว่าปัญหาด้านคุณภาพถึง 95% เกิดจากกระบวนการ แต่คนส่วนมากมักจะกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของบุคคลโดยปกติ หากเกิดความผิดพลาดอะไรขึ้น ผู้บริหารก็จะมุ่งไปที่บุคคลที่รับผิดชอบ อาจมีการลงโทษโดยการไล่ออกหรือโยกย้าย ทำให้เกิดความหวาดกลัว ไม่กล้าทำอะไร ซึ่งความกลัวเป็นศัตรูของคุณภาพ

และเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการปรับปรุง องค์กรที่ขีดสมรรถนะสูงสมาชิกในทีมต้องรับผิดชอบร่วมกัน หากเกิดปัญหาต้องนำปัญหามาวิเคราะห์สาเหตุและแก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่กระบวนการ ทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

จัมพ์ และ ยังเกอร์ (Jupp & Younger, 2004) ได้อธิบายคุณลักษณะขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง ระบุไว้ว่าองค์กรที่มีสมรรถนะสูงควรประกอบไปด้วยคุณลักษณะทั้งหมด 7 ประการ 1) มุ่งเน้นผลลัพธ์และการนำเสนอคุณค่าอย่างต่อเนื่อง 2) ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและพร้อมจะเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัติ 3) มีประสิทธิภาพสูง 4) มุ่งเน้นในสิ่งที่ตนเอง มีความสามารถหรือโดดเด่น ในขณะที่เดียวกันก็ดำเนินการจัดหาผู้อื่นให้มาทำในกิจกรรมที่ไม่ใช่ กิจกรรมหลัก 5) เป็นองค์กรที่มีความ ยืดหยุ่นสูง 6) ให้ความสำคัญต่อการเติบโตและพัฒนาของบุคลากร และ 7) มีผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและกล้า

วาล (Wall, 2010) ได้อธิบายถึงองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ประการที่หนึ่ง โครงสร้างองค์กร (ซึ่งครอบคลุมปัจจัยการออกแบบองค์กรกลยุทธ์กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี โดยโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก และประการที่สองวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยปัจจัยภาวะผู้นำปัจเจกบุคคลและบทบาท และวัฒนธรรม) ทั้งโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรอันจะนำไปสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มีรายละเอียดดังนี้

1. การออกแบบองค์กร (Organizational Design) โดยมีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานข้ามสายงานและข้ามองค์กรลดความซับซ้อนขององค์กรส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันทั้งองค์กร

2. กลยุทธ์ (Strategy) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและที่มีความตื่นตัวท้าทาย มุ่งเน้นความสมดุลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวัดได้และมีแนวทางที่ทำให้บรรลุเป้าหมายได้สร้างความชัดเจนและความเข้าใจในกลยุทธ์ขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน นำกลยุทธ์มาใช้ในองค์กรได้จัดวางกลยุทธ์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกมีความเข้มแข็งและยืดหยุ่นเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้

3. กระบวนการ (Process) มีการออกแบบถึงผลตอบแทนที่ดีและยุติธรรมมีโครงสร้างของแรงจูงใจ มีการคิดค้น ผลิตภัณฑ์ กระบวนการและบริการที่เป็นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงกระบวนการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงกระบวนการ

อย่างดีที่สุด มีการสร้างการสื่อสารภายในสูง มีระบบการวัดที่สำคัญ มีการรายงานข้อมูลทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินเพื่อเป็นการขับเคลื่อนในการปรับปรุงองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรปฏิบัติงานที่ดีที่สุด มีการปรับใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เทคโนโลยี (Technology) ดำเนินการใช้ระบบ ICT ที่ยืดหยุ่นทั่วทั้งองค์กรเพราะ ICT มีความสำคัญต่อองค์กรช่วยยกระดับองค์กรให้ได้เปรียบทางการแข่งขันมีการประยุกต์ใช้งาน ICT อย่างง่ายเพื่อให้เกิดการใช้งานที่เพิ่มมากขึ้น บุคลากรขององค์กรสามารถประยุกต์ใช้ ICT ได้อย่างเหมาะสม

5. ภาวะผู้นำ (Leadership) โดยผู้นำต้องมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกระดับ มีความซื่อสัตย์และเป็นผู้นำที่กระทำตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากร มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดเป็นโค้ชและเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรมุ่งเน้นความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเพื่อให้บรรลุผลขององค์กรกระตุ้นให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตนเอง มีวิธีการบริหารจัดการกับทีมงานและบุคลากรอย่างหลากหลาย มีความมุ่งมั่นให้กับองค์กรในระยะยาว มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและเชื่อมั่นในตนเอง

6. ปัจเจกบุคคลและบทบาท (Individuals & Roles) โดยมีการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สร้างความสนใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสร้างสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยสร้างบุคลากรต้นแบบและเป็นผู้ริเริ่มให้กับบุคลากรอื่น

7. วัฒนธรรม (Culture) มีการมอบอำนาจให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ สร้างค่านิยมหลักที่แข็งแกร่งพัฒนาและรักษาวัฒนธรรมการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมที่โปร่งใสเปิดเผย ตรงไปตรงมา และมีความไว้วางใจ สร้างอัตลักษณ์ที่ใช้ร่วมกันและความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวของชุมชน

8. มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก (External Orientation) เป็นการมีความมุ่งมั่นในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้รับบริการอย่างต่อเนื่องรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในระยะยาวมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเปรียบเทียบกับผู้ที่ดีที่สุด เติบโตโดยรวมมือกับหุ้นส่วนและสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเติมเต็มความเข้มแข็งให้กับองค์กร

เอ เอ็ม เอ (American Management Association: AMA, 2007) ได้ทำการวิจัยรูปแบบขององค์กรขีดสมรรถนะสูง โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1. การเข้าถึงยุทธศาสตร์ (Strategic Approach) การเข้าถึงยุทธศาสตร์ที่แน่นอนขององค์กรว่ามีทิศทางจะดำเนินงานไปทิศทางไหน มีการกำหนดทัศนะ (vision) ที่ชัดเจน มีมาตรฐานแผนงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กร

2. การเข้าถึงลูกค้า (Customer Approach) บริษัทปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างไรองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีหลักการที่ชัดเจนในการเข้าถึงลูกค้าใหม่ ๆ ลูกค้าปัจจุบัน และลูกค้าประจำ นอกจากนี้ยังมักจะสร้างโครงสร้างพื้นฐานและขบวนการที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงลูกค้า

3. ภาวะผู้นำ (Leadership Approach) ลักษณะผู้นำอธิบายยุทธศาสตร์ขององค์กร การจัดการต่อบุคลากรเพื่อให้ได้พฤติกรรมเฉพาะที่จะนำไปสู่ความสำเร็จองค์กรสมรรถนะสูงมักจะมี ความชัดเจนว่าพฤติกรรมของพนักงานต้องแสดงถึงการบริหารองค์กรและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานผู้บริหารและผู้จัดการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

4. กระบวนการและโครงสร้าง (Processes & Structure) กระบวนการและโครงสร้างสอดคล้องกับการที่องค์กรจัดการกระบวนการนโยบายและหลักการเพื่อสนับสนุนและบริหารยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูงมีกระบวนการที่เสริมความเข้มแข็งของยุทธศาสตร์

5. ค่านิยมและความเชื่อ (Values & Beliefs) ค่านิยมและความเชื่อมีความสำคัญมากในการช่วยบริษัทบริหารยุทธศาสตร์และการดำเนินงานตามภารกิจของบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ รวมทั้งพนักงานด้วย

3.4 ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง

คำว่า “องค์กรสมรรถนะสูง” นั้น ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย หน่วยงาน และองค์กร ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ดังต่อไปนี้

บายเทนดิก (Buytendijk, 2006) ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่ต้องมีคุณลักษณะการดำเนินงานขององค์กรสำคัญ คือ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสวงหาแนวทางให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การมีคุณค่า ค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร การมุ่งเน้นยุทธศาสตร์และการกำหนดทิศทางให้องค์กรดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกัน การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ไปสู่สิ่งที่สามารถเรียนรู้เข้าใจได้และสามารถปฏิบัติงานได้ และการเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน

เดอวาล (De Waal, 2007) ให้คำนิยามความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่บรรลุผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ดีมากกว่ากลุ่มเดียวกัน โดยองค์กรมีการจัดโครงสร้างและการบริหารจัดการร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนา ความสามารถหลักอย่าง ต่อเนื่อง มีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กรเหมือนเป็นทรัพย์สินหลักขององค์กร องค์กร

ดำเนินงานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรออกเป็นปัจจัยหลักสำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรม องค์กร โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำขององค์กร และสิ่งแวดล้อม ภายนอก นอกจากนี้การเป็น องค์กรสมรรถนะสูงควรมีปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แบบองค์กร กลยุทธ์ การจัดกระบวนการ เทคโนโลยี ความเป็นผู้นำ บทบาทส่วนบุคคล วัฒนธรรม และการให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับการ ดำเนินงานขององค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

พรทิพย์ สุวรรณกุล (2553) ได้อธิบายว่าคำว่าองค์กรสมรรถนะสูงนั้น นักวิชาการมัก เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า องค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence organization) หมายถึง องค์กรที่เก่งในหลักการทำงาน มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านต่างๆ มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตาม เวลา มีคุณภาพดีเยี่ยมและเป็นที่ยอมรับ

โฮลบีช (Holbeche, 2005) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยไม่มีระบบการบังคับบัญชาที่กดขี่เกินไป ส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ภายในองค์กรให้มีคุณภาพ

เชอเมอฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003) กล่าวว่าองค์กรสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่มีการออกแบบเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีที่สุด และเกิดผลดีแก่องค์กรแบบยั่งยืน โดยปัจจัยสำคัญที่จะ ทำให้องค์กรมีศักยภาพการทำงานสูง คือการพัฒนาด้านสติปัญญา การมุ่งความสำคัญที่ทรัพย์สินทางปัญญา (Emphasis on Intellectual Capital) ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) คือผลรวมของความรู้ ความชำนาญและพลังงานที่เกิดจากสมาชิกในองค์กรภายใต้เทคโนโลยีระดับสูงบุคลากรจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร

นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมาย องค์กรที่มีสมรรถนะสูงว่าเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงปรับตัวได้ดี มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และรูปแบบการทำงานเพื่อจะสนับสนุนให้เกิดผลงานที่สูงดึงเอาศักยภาพในตัวของพนักงานเพื่อสร้างสมรรถนะองค์กรทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูง

International Economic Development Council (2011) ให้ความหมายองค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่สามารถดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนด โดยส่งผลกระทบต่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง สร้างความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นและ

สร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพองค์กรให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมด้วยทรัพยากรขององค์กร องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ลินเดอร์ และบรูคส์ (Linder & Brooks, 2004) องค์กรที่มีสมรรถนะสูงหมายถึง องค์กรที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีการจัดการระบบ และใช้ทรัพยากรในทุกภาคส่วนได้อย่างคุ้มค่า สามารถนำสมรรถนะที่ดีของบุคลากรออกมาใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่การสร้างผลประกอบการที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าเป้าหมายของผู้บริหารในทุกๆ องค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชนต่างมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) หรือ องค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) เนื่องจากองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงเป็นรากฐาน และแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว และสามารถดำรง อยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้ง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และเพื่อตอบสนองสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้ดีมากยิ่งขึ้น

รินทร์ภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา (2564) ได้นิยามองค์กรสมรรถนะสูง (High performance organization : HPO) หมายถึง องค์กรที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน แสวงหาแนวทางให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันตามเวลา มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง องค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีแผนงานรองรับตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้วยแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจน เข้าใจเป็นหนึ่ง เดียวกันทั่วทั้งองค์กร สามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้สำเร็จด้วยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระดับคุณภาพของผลงานสูง และเป็นองค์กรที่มีความสามารถอย่างชัดเจนในการกำหนดและสร้างมาตรฐานการทำงานที่มีสมรรถนะ สูงได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์กรสมรรถนะสูง คือ หมายถึง องค์กรที่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมีแนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาวและมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงได้ดี

3.5 องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง

องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาองค์กรและเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีคุณภาพสูงและมีความยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ดังนี้

เซนเทล (Sentell, 1995) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ และผลการปฏิบัติงาน (Focus on Customers and Performance) องค์กรต้องสร้างสิ่งที่สามารถรักษารักษาจุดเน้นภายนอก ซึ่งมีความต้องการของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงผู้แข่งขัน และสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจอื่นๆ รวมถึงการแข่งขันด้านการตลาด องค์กรต้องมุ่งเน้นผู้รับบริการเริ่มต้นโดยการจำแนกผู้รับบริการ การจัดความพึงพอใจ และค้นหาองค์ประกอบด้านผลการปฏิบัติงานกุญแจสำคัญที่สร้างความภักดีของผู้รับบริการ คือ ความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ และการบริการองค์กรที่ดีที่สุดจะปรับปรุงการให้บริการให้ตรงกับที่ลูกค้าต้องการ ในขณะที่เดียวกันองค์กรมุ่งเน้นให้ผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความเหมาะสมที่สุด

2. การจัดการกระบวนการ (Process Management) กระบวนการเป็นชุดของการกระทำที่ดำเนินการไปสู่เป้าหมายทุกๆ ผลผลิตทางเศรษฐกิจถูกสร้าง โดยกระบวนการหลายๆ กระบวนการ กระบวนการระดับพื้นฐาน คือกระบวนการระดับจุลภาค ซึ่งก่อสร้างขึ้นเป็นหลายๆ กระบวนการตามลำดับไปสู่กระบวนการระดับมหภาคกระบวนการระดับมหภาคหลายๆ กระบวนการรวมกันเป็นระบบ (System) การจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยแนวทางเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

2.1 การมุ่งเน้นจำแนกขั้นตอนสำคัญในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ (Focus-identify an Important Step in an Area of Your Responsibility) แยกแยะทั้งผู้รับบริการ และความเกี่ยวข้องด้านการจัดการ โดยมุ่งเน้นที่ความต้องการของผู้รับบริการ และเกณฑ์ผลปฏิบัติงานที่กำหนดโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stake Holders) และจัดลำดับกระบวนการที่สำคัญ

2.2 กำหนดสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นมีความชัดเจน (Define-Clarify what is Supposed to be Happening) เข้าใจระบบการไหลเวียนของกระบวนการกำหนดขอบข่าย ความรับผิดชอบ สร้างมาตรฐานให้ชัดเจน และพัฒนาระบบการวัดผลงานให้เหมาะสมภาวะผู้นำในการจัดการสามารถพิสูจน์ได้โดยดูจากมาตรฐาน

2.3 วิเคราะห์ กำหนดสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น (Analyze-Determine what is Actually Happening) วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการโดยใช้การวัดมาตรฐาน

2.4 ปรับปรุงทำให้ดีขึ้น (Improve-Make it Better) ปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น อาจจะทำให้ได้โดยสร้างนวัตกรรมใหม่ออกแบบใหม่

3. ระบบและโครงสร้างองค์กร (Systems and Structure) ระบบสำคัญมี 2 ระบบ คือ 1) ระบบการผลิตและการส่งมอบซึ่งบางครั้งเรียกว่า ระบบธุรกิจเป็นขั้นตอนการผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีคุณค่าต่อผู้รับบริการ 2) ระบบการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำซึ่งเป็นการบริหารจัดการภายในองค์กร ระบบและโครงสร้างองค์กรจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

4. การพัฒนาบุคลากร (People) บุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดของระบบและโครงสร้าง บุคลากรที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จต้องมีความรับผิดชอบในงาน จึงต้องพัฒนาบุคลากรโดยการให้การศึกษาและฝึกอบรม บุคลากรต้องการการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับบุคลากรด้วยกันกับผู้รับบริการ และผู้จัดหาวัสดุเพื่อปรับปรุงทักษะ พันธกิจ มีโอกาสเจริญเติบโตในสายงาน บุคลากรในองค์กรยุคใหม่ต้องเข้าใจ และทำงานให้เป็นที่ไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของ องค์กร การทำงานเป็นทีมจะเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในระดับสูงการมีส่วนร่วมในทีมจะช่วยให้ทุกคนมีความกระตือรือร้น และประสบผลสำเร็จ

5. ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำทางการบริหาร (Executive Leadership) ต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความหมาย สำหรับอนาคตขององค์กรผู้นำต้องมีความสามารถ มีกำลังใจ และมั่นคงในเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ มีความกล้าหาญ มีบุคลิกภาพที่ดีและยึดหลักธรรมในการตัดสินใจ เมื่อมีความจำเป็นผู้นำทุกระดับต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีด้วยอำนาจที่มีอยู่

International Economic Development Council (2011) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ที่มีลักษณะสำคัญในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน 8 ประการ ได้แก่

1. องค์กรขับเคลื่อนโดยลูกค้า (Driven by their customer) องค์กรต้องมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก องค์กรจึงจะต้องพิจารณาว่าลูกค้าขององค์กร มีความสำคัญต่อการออกแบบการให้บริการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้มีคุณภาพ

2. องค์กรมีแผนกลยุทธ์ที่เข้มแข็ง (Strong strategic plan) องค์กรมีแผนกลยุทธ์ที่เข้มแข็งเพื่อให้องค์กรมีการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานจนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ในกรอบของช่วงระยะเวลาต่างๆ องค์กรสามารถจัดวางสถานะขององค์กรในอนาคต องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้กับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

3. องค์กรมีการประเมินผลลัพธ์และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม (Measure results and adjust accordingly) องค์กรต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร องค์กรสามารถค้นหาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานขององค์กรเพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและจัดอุปสรรคการดำเนินงานขององค์กร

4. องค์กรมีความกล้าเสี่ยงอย่างสร้างสรรค์ (Creative risk takers) องค์กรมีลักษณะของความเป็นเจ้าของกิจการที่ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ องค์กรมีความเข้าใจต่อการจัดการความเสี่ยง มีความทำท่ายในการดำเนินงาน ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ตาม สภาพของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม สภาพภูมิอากาศ และการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม ซึ่งผู้บริหารขององค์กรต้องมีการจัดการความเสี่ยงด้วยความคิดสร้างสรรค์ องค์กรมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

5. องค์กรมีการสร้างสัมพันธ์ภาพและเครือข่ายที่เข้มแข็ง (Strong alliances and networks) องค์กรต้องสร้างสัมพันธ์ภาพและเครือข่ายให้มีความเจริญก้าวหน้าเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งทางสัมพันธ์ภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งทำให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงการประสานงานและการแสวงหาความร่วมมือขององค์กร ทำให้องค์กรมีศักยภาพในการดำเนินงานและมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจของการประสานงานความร่วมมือที่ดี

6. องค์กรใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient funding and resources) องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร องค์กรสามารถบริหารบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน มีแผนการดำเนินงานในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณองค์กรได้อย่างรอบคอบมีความเหมาะสมตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. องค์กรให้การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร (Invest in their people) บุคลากรขององค์กรมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรจึงต้องให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีคุณภาพที่ดีตามความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสมให้ความรู้

และให้การฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรในการปฏิบัติงานตาม ความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม

8. องค์กรมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและมีความคิดสร้างสรรค์ (Passionate, innovative and capable leadership) ผู้นำที่ดีควรมีทั้งความรู้ ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำขององค์กรต้องเป็นนักคิดและนักปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้ที่มีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล มีความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงานและมีความสามารถในการตัดสินใจ สามารถ สร้างทีมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีคุณธรรมและให้ความสำคัญต่อประโยชน์ขององค์กรที่จะได้รับจากการดำเนินงาน ซึ่งผู้นำที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจะทำให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพได้

วาล (Waal, 2008) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วย

1. คุณภาพการจัดการ (Management Quality) ประกอบด้วย การจัดการด้วยความเชื่อถือไว้วางใจ การจัดการเป็นแบบบูรณาการ การจัดการเป็นแบบอย่างที่ดีให้สมาชิกองค์กร การจัดการโดยใช้การตัดสินใจที่รวดเร็ว การจัดการภาระงานอย่างรวดเร็ว การจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทำงานให้ได้ผลสำเร็จที่ดีขึ้น การจัดการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การจัดการที่มีประสิทธิภาพ การจัดการโดยใช้ภาวะผู้นำ การจัดการด้วยความมั่นใจ การจัดการกับบุคลากรที่ไม่มีผลงานอย่างชัดเจน

2. การเปิดเผยและปรับการปฏิบัติ (Openness and Action Orientation) ประกอบด้วย การจัดการโดยมีการพูดคุยกับบุคลากรบ่อย ๆ บุคลากรมีเวลากับการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้อย่างเพียงพอ บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการสำคัญเสมอ การจัดการให้อภัยต่อความผิดพลาด การจัดการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงองค์กรมีการขับเคลื่อน

3. การมุ่งมั่นระยะยาว (Long Term Orientation) ประกอบด้วย องค์กรรักษาความสัมพันธ์อันดี และยาวนานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรมุ่งหมายที่จะให้บริการลูกค้าอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ องค์กรเติบโตจากความร่วมมือของตัวแทนและลูกค้า การจัดการที่ปฏิบัติกับบริษัทมาเป็นเวลานานแล้ว องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่มั่นคงสำหรับบุคลากร การจัดการใหม่ ๆ ได้รับการส่งเสริมจากภายในองค์กร

4. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ประกอบด้วย องค์กรใช้กลยุทธ์ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนต่างจากองค์กรอื่น กระบวนการขององค์กร ได้รับการปรับปรุงอย่าง

ต่อเนื่อง กระบวนการขององค์กรได้รับการทำให้ง่ายขึ้นอย่างต่อเนื่อง กระบวนการขององค์กรได้รับการจัดให้เป็นไปในแนวเดียวกันอย่างต่อเนื่อง ทุกเรื่องขององค์กรที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน จะมีการรายงานอย่างชัดเจน องค์กรรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเงินและข้อมูลทั่วไปให้กับบุคลากร องค์กรคิดสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องสิ่งที่เป็นสมรรถภาพหลักขององค์กร องค์กรคิดสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ กระบวนการและบริการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. คุณภาพบุคลากร (Workforce Quality) ประกอบด้วย การจัดการโดยให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตนเอง การจัดการโดยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานได้ผลสำเร็จเป็นพิเศษ บุคลากรได้รับการอบรมให้มีความสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น องค์กรมีบุคลากรที่หลากหลายและที่จำเป็น

จ๊อบบี้ และยังเกอร์ (Jupp & Younger, 2004) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง 7 ประการ ได้แก่ 1. มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการนำเสนอคุณค่าอย่างต่อเนื่อง 2. มุ่งเน้นมีประสิทธิภาพสูง 3. ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและการพร้อมจะเปลี่ยนความคิด ไปสู่การปฏิบัติ 4. มุ่งเน้นในสิ่งที่ตนเองมีความสามารถหรือโดดเด่น ในขณะที่เดียวกันได้ดำเนินการจัดหาผู้อื่นให้มาทำในกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลัก 5. เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง 6. ให้ความสำคัญต่อการเติบโตและการพัฒนาบุคลากร 7. มีผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและกล้า

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงคือ ปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้

4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสมรรถนะสูง

ในการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้ เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง มีค่าที่สำคัญของการวิจัยคือโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง งานวิจัยที่ผ่านมา ได้แสดงให้เห็นว่า การเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงมีแนวโน้มที่จะสามารถช่วยให้โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพงานด้านต่างๆของโรงเรียน โรงเรียนเอกชนถือเป็นองค์กรทางการศึกษาขององค์กรหนึ่งที่จะนำการบริหารจัดการในรูปแบบขององค์กรสมรรถนะสูงมาใช้เพื่อเป้าหมายทางการศึกษาส่งผลให้มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารงานในโรงเรียนและในการจัดการเรียนรู้ทางการศึกษาของผู้เรียนดังนั้นงานวิจัยนี้จึงควรศึกษาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง ในประเด็นสำคัญต่างๆ ดังนี้

4.1 ความหมายของโรงเรียนสมรรถนะสูง

พรทิพย์ สุพรรณกุล (2553) ได้อธิบายความหมายของโรงเรียนสมรรถนะสูงว่า เป็นโรงเรียนที่นำหลักการตามมิติองค์การสมรรถนะสูงประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การให้ความสำคัญ กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากร บุคคล การจัดกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการมาเป็นแนวทางในการบริหารงานตาม ขอบข่ายภาระงานของโรงเรียนประกอบด้วย งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานงบประมาณ งานบรรยากาศสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย และงานบริหารทั่วไปของโรงเรียน ได้บรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดไว้

ศรีสุดา วงษ์วิเศษกุล (2554) ได้เสนอความหมายของโรงเรียนสมรรถนะสูงไว้ ดังนี้

1. ด้านการนำองค์กร การเป็นตัวอย่างที่ดี การตัดสินใจที่แน่นอนเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวก มีความสะดวก มีความมั่นใจในตนเอง มีความซื่อสัตย์และจริงใจ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กร อีกทั้งมุ่งมั่นสร้างผลงานที่ดี มีการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการทำงานสำคัญของบุคลากรในองค์กร
2. ด้านการบริหารจัดการองค์กรมีความยืดหยุ่นและมุ่งมั่นในพันธกิจวิสัยทัศน์และมุ่งเน้น ยุทธศาสตร์ ระบบ โครงสร้าง กระบวนการ และแนวปฏิบัติงานมุ่งตอบสนองวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์กรการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่สิ่งที่บุคลากรสามารถเข้าใจและปฏิบัติได้
3. ด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือการสร้างวัฒนธรรมของการมุ่งเน้นผลลัพธ์โดย การให้ความสำคัญกับลูกค้า ศึกษาทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้า และสามารถรักษาไว้ซึ่งลูกค้าได้ด้วย
4. ด้านอาจารย์และบุคลากร การสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่อยู่ในองค์กร สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างความมั่นใจ มั่นคง และปลอดภัย รวมทั้งการทำให้บุคลากรยึดมั่นในการสร้างผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วย
5. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ การมุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ การตั้งเป้าหมายที่ทำทนาย และแสวงหาแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพกระบวนการทำงาน บริการ และผลผลิตอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาคุณภาพสินค้า บริการ และกระบวนการปฏิบัติงานเสมอ
6. ด้านการจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีภายในองค์กร การสื่อสาร ข้อมูลที่จำเป็นต่อ

การตัดสินใจ การวัดและรายงาน ใน สิ่งที่เป็นข้อมูลสำคัญขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วย

7. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม การชี้แจงความรับผิดชอบต่อ

8. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่าย การสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่น การขยายเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์กับธุรกิจคู่ค้า

ศิริรัตน์ และ ปฐมบุตร (2562) ได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนสมรรถนะสูงว่า เป็นสถานศึกษาที่มีความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องการแบ่งปัน มีมาตรฐานที่สูง และความคาดหวังสำหรับนักเรียนทุกคน มีความร่วมมือและการสื่อสารในระดับสูง หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลมีความสอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐ มีการติดตามผลการเรียนและการสอนอย่างต่อเนื่อง มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการเรียนรู้ และ สิ่งสำคัญคือการมีส่วนร่วมในครอบครัว และชุมชน

ธัญวาทิตต์พันธ์ (2564) ได้นิยามความหมายของโรงเรียนสมรรถนะสูง เป็นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้รับรางวัลในระดับภูมิภาคหรือระดับสากล ในการจัดการเรียนการสอนและเตรียมความพร้อมสู่การศึกษาขั้นต่อไปและความพร้อมด้านอาชีพ มีความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จ มีเอกลักษณ์ มีสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประสิทธิภาพสำเร็จอย่างต่อเนื่องและคงความสามารถในระดับที่เป็นเลิศ รวมถึงมีภารกิจที่ชัดเจน มีพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการปรับปรุงระบบของ

แซนนอน และ บลายมาส์ (Shannon & Bylsma, 2003) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนสมรรถนะสูงว่าหมายถึง โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ รวมถึงโรงเรียนที่มีภารกิจที่ชัดเจน มีความคาดหวังสูง สำหรับความสำเร็จ มีความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

โมฮัมหมัด อิซฮาม และ โมฮัมหมัด ฮามซาฮ์ (Mohd Izham Mohd Hamzah, 2017) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนสมรรถนะสูงว่าเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนใครในทุกด้านของการศึกษา โรงเรียนมีประเพณีของวัฒนธรรมที่สูงและยอดเยี่ยมด้วยทุนมนุษย์มีการพัฒนาแบบองค์รวม และการแข่งขันที่ยั่งยืนในเวทีระหว่างประเทศ ยกกระดับคุณภาพในการผลิตนักเรียนที่ยอดเยี่ยมมีการตัดสินใจในการประเมินของตนเองตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

อุมาร์ บิน แมน (Uma Bin Man, 2018) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนสมรรถนะสูงว่าเป็นสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการมากที่สุดทั้งระดับประถมและมัธยม เป็น

โรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น มีสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการเร่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โรงเรียนที่มีเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนใครซึ่งทำให้โรงเรียนเก่งยิ่งขึ้น ในทุกด้านของการศึกษาโรงเรียนเหล่านี้มีวัฒนธรรมและทุนมนุษย์ที่สูงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากความสามารถในการแข่งขันในเวทีนานาชาติ จึงกลายเป็นโรงเรียนที่ถูกเลือก

ศูนย์แห่งชาติเพื่อความสำเร็จทางการศึกษา (The National Center for Educational Achievement (NCEA), 2019) ได้เสนอความหมายโรงเรียนสมรรถนะสูง หมายถึง โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเติบโตของนักเรียนและเตรียมความพร้อมสู่มหาวิทยาลัยและด้านอาชีพ สร้างระบบที่มี ความสอดคล้องและกลมกลืนกับนักเรียนทุกคนที่มีมาตรฐานสูง มีพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับ การปรับปรุงในระบบของตนเอง มีการทบทวนภายในอย่างรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยสนับสนุนเป้าหมายสุดท้ายในการเตรียมนักเรียนทุกคนสำหรับชีวิตนอกโรงเรียนมัธยม

มาร์ค ทักเกอร์ (Tucker, 2019) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง ว่าเป็นสถานศึกษาที่มีระบบในการพัฒนาศักยภาพ ของผู้เรียน ครู และผู้บริหาร มีการเตรียมการพัฒนา หรือการเตรียมการประเมิน ที่ถูกต้องเหมาะสมกับพื้นฐาน และบริบทของชุมชนทั้งในระดับนโยบาย และผู้ปฏิบัติ เพื่อทำให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

จากความหมายของโรงเรียนสมรรถนะสูงดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าโรงเรียนสมรรถนะสูง คือ โรงเรียนที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงในการบริหารจัดการ มีแนวทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารครูรวมถึงนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครอง และมีการบริหารกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมกับการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4.2 องค์ประกอบของโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง

เกี่ยวกับองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง ได้มีนักวิชาการ นักวิจัยและองค์กร หน่วยงาน ต่างๆ ได้ให้แนวคิดและความหมายขององค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะสูงไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานการศึกษาของรัฐเท็กซัส (Texas Education Agency (TEA), 2015) เป็นสำนักงานการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาของประชาชนในเท็กซัสในสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาเรื่องการพัฒนาโรงเรียนรัฐและเอกชนไปสู่โรงเรียนสมรรถนะสูงของเมือง Washington ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเสนอองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่

1. ผลการเรียนรู้ (Academic Performance) หมายถึง โรงเรียนได้กำหนดกลยุทธ์การเรียนการสอนทั่วทั้งโรงเรียนและมีความคาดหวังสูงสำหรับผลเรียนรู้ของนักเรียน กลยุทธ์การเรียนการสอนมีพื้นฐานจากหลักฐานและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมผ่านประสบการณ์ตรง

2. การใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Use of Quality Data to Drive Instruction) หมายถึง ภาพเพื่อกระตุ้นการเรียนการสอน โรงเรียนมีที่เก็บข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง ให้ความสำคัญสำหรับครูและนักเรียนใช้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน และใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อวัดประสิทธิผลของนักเรียน และโรงเรียน

3. ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ (Leadership Effectiveness) หมายถึง ผู้บริหารของโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์เฉพาะสำหรับโรงเรียนของตน มีการสื่อสารกับบุคลากร นักเรียนและครอบครัว ผู้บริหารที่มีส่วนร่วมจะกระจาย ความรับผิดชอบความเป็นผู้นำในหมู่บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในความสำเร็จของโรงเรียนผู้นำสร้างการสื่อสารแบบเปิดทางและสร้างช่องทางที่หลากหลายสำหรับพนักงานเพื่อแบ่งปันข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน

4. เพิ่มเวลาเรียนรู้ (Increased Learning Time) หมายถึง โรงเรียนใช้ประโยชน์จากกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มเวลาการเรียนรู้ของนักเรียนประการแรกโรงเรียนได้ปรับเปลี่ยนตารางเรียนโดยขยายเวลาเรียนหรือสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ประการที่สองโรงเรียนได้เพิ่มเวลา ในการเรียนรู้ โดยเสนอโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนนอกเวลาเรียน โดยทั่วไปแล้วจะมีการสอน พิเศษหลังเลิกเรียนสำหรับนักเรียนที่ต้องการ

5. การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน (Family and Community Engagement) หมายถึง โรงเรียนใช้ช่องทางในการสื่อสารกับครอบครัวเกี่ยวกับ นักเรียน เช่น โซเชียลมีเดีย อีเมล ข้อความและโทรศัพท์ รวมถึงการเยี่ยมบ้าน การประชุมผู้ปกครอง โรงเรียนได้สร้างและยกระดับความร่วมมือของชุมชนโดยให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโปรแกรมการเรียนการสอนที่อิงกับชุมชน

6. บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate) หมายถึง โรงเรียนจะเน้นความพยายามในการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ใหญ่และนักเรียนที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ความไว้วางใจและความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมสร้างโอกาสให้นักเรียนสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่และผู้ใหญ่คนอื่นๆ ในชุมชนโดยทั่วไป โรงเรียนได้สร้างความคาดหวังที่ชัดเจน และสร้างพฤติกรรมสำหรับนักเรียนโดยเน้นที่การรับรู้ และให้รางวัลพฤติกรรมเชิงบวก

7. คุณภาพของครู Teacher (Quality) หมายถึง โรงเรียนสามารถทำการตัดสินใจจ้างงานตามความปรารถนาของตน และความเชื่อที่นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ บุคลากรมีความเป็นผู้นำและสามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ให้รู้จักกับวัฒนธรรมและการปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์

Shannon & Bylsma (2007) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่สำคัญโดยองค์ประกอบสำคัญดังกล่าวประกอบด้วย

1. ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน (A clear & share focus) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ชัดเจน โดยมุ่งเป้าหมายหลักไปยังกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญและมุ่งเป้าหมายอื่นที่สอดคล้องกับการดำเนินการของโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายและวิสัยทัศน์นี้เกิดจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันตัดสินใจในการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการของโรงเรียน อีกทั้งสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันให้สำเร็จนอกจากนี้ยังมีการนำเอาข้อมูลในการปฏิบัติงาน ความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน

2. มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน (high standard & expectation for all students) หมายถึง การที่โรงเรียนเชื่อว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาและเรียนรู้ไปได้ในมาตรฐานที่อยู่ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ โดยโรงเรียนนั้นมีการจัดการเรียนการสอน และการจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมในการพัฒนาด้านอาชีพ การเป็นพลเมืองที่ดีร่วมได้ถึงถึงสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

3. ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective school leadership) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล มีการกระตุ้น หรือสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการเอาแนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งมุ่งมั่นตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้นพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำให้

สอดคล้องต่อสถานการณ์หรือความต้องการของโรงเรียน และสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

4. ความร่วมมือและการสื่อสารในระดับสูง (high levels of collaboration & communication) หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถร่วมกันปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยรอบในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไข ป้องกันปัญหาเหล่านั้น ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีนโยบายในการส่งเสริมความร่วมมือในการดำเนินการระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบ

5. หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ (curriculum, instruction & assessment aligned with state standard) หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการประเมินผลการเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียน

6. การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (frequent monitoring of learning & teaching) หมายถึง หมายถึง โรงเรียนมีกระบวนการนิเทศติดตามผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรและวิธีสอนและให้ครูผู้สอน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน โดยมุ่งเน้นพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (focus professional development) หมายถึง โรงเรียนมีการจัดการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยมุ่งเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรระบุความต้องการในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองแล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในแง่ของการเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาจากที่พบเจอ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการหาแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาร่วมกัน มีการพัฒนาบุคลากรติดตามผล รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความเข้าใจร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ และโรงเรียนมี

การผสมผสานนักการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาของโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (a supportive learning environment) หมายถึง โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้เรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จทางวิชาการสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง และเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีการจัดบรรยากาศภายนอกห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการจัดการชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ

9. การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง (high levels of family & community involvement) หมายถึง ผู้ปกครองส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมีการผสมผสานกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้เข้ากับชีวิตประจำวันของครอบครัวผู้ปกครองและโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครองมีความยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่างๆ ผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้เรียน โรงเรียนมีหน้าที่เป็นหน่วยงานในการประสานงานระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน ชุมชน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน

เครก และคณะ (2005) ได้สรุปองค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะสูงในรัฐเทนเนสซี ดังต่อไปนี้ 1. วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย ความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนและครู ครูที่ทุ่มเททำงานอย่างหนักซึ่งได้รับการปฏิบัติในฐานะมืออาชีพ การทำงานร่วมกันของครู และ สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและให้การสนับสนุนการเรียนรู้ 2. การเชื่อมต่อของโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน ประกอบด้วย ความสนใจของผู้ปกครองที่แข็งแกร่งและการสนับสนุนชุมชน 3. การสอนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ครูใหม่ได้รับคำปรึกษา ได้รับการพัฒนาอาชีพ ครูใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายและปรับการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และนักเรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง 4. การแบ่งปันความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย ผู้บริหารวางกระบวนการและขั้นตอน เพื่อสนับสนุนการสอน และเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนรู้ในโรงเรียน และผู้นำโรงเรียนขอข้อมูลและแบ่งปันการตัดสินใจ 5. การแบ่งปันเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย ภารกิจของโรงเรียนคือการขับเคลื่อนนักเรียน เป้าหมายของการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐ และได้รับคำแนะนำ ในการปฏิบัติ การประเมินนักเรียนอย่างมีวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนการสอน และการประเมินความ

ชำนาญเป็นระยะโดยใช้มาตรการหลายอย่าง 7. หลักสูตรสอดคล้องกับเนื้อหาและมาตรฐานของรัฐ ประกอบด้วย หลักสูตรนั้นสอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐ และหลักสูตรนั้นกว้างกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของรัฐ

แคนนาเพล และ คลีเมนต์ (Kannapel & Clements, 2005) ได้เสนอองค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะสูงไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความคาดหวังสูง มีการสื่อสารเป็นรูปธรรม ผู้บริหารมีความคาดหวังสูงสำหรับบุคลากร บุคลากรมีความคาดหวังสูงสำหรับตัวเองและนักเรียน มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าว่านักเรียนทุกคน สามารถประสบความสำเร็จด้านวิชาการ และบุคลากรมีความสามารถที่จะทำให้เกิดขึ้น

2. ความสัมพันธ์มีบรรยากาศที่เอาใจใส่ มีความสัมพันธ์ มีความเคารพนับถือระหว่างผู้ใหญ่ กับนักเรียน และระหว่างนักเรียนด้วยกัน

3. มุ่งเน้นการเรียนการสอน โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับวิชาการ การสอนและการเรียนรู้ ของนักเรียน

4. การประเมินนักเรียน โรงเรียนทุกแห่งให้ความสำคัญกับผลการประเมินของรัฐอย่างมาก แต่ผลจากการทดสอบของรัฐเป็นเพียงจุดเริ่มต้น แต่ละโรงเรียนมีระบบในการประเมินความก้าวหน้า ของนักเรียนเป็นประจำ และวางแผนหรือเปลี่ยนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน

5. ภาวะเป็นผู้นำและการตัดสินใจ รูปแบบความเป็นผู้นำนั้นแตกต่างกันอย่างมากในโรงเรียน แต่ทุกคนก็มีกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน ไม่มีโรงเรียนใดที่มีผู้นำเผด็จการ หรือบุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

6. จรรยาบรรณในการทำงานของบุคลากร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างหนัก เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนเป็นประจำและวางแผนการสอน หรือการแทรกแซงที่เหมาะสม ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและอุทิศตน ไม่มีการใช้งานหนักเกินไป หรือทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายของครู

7. การสรรหาครูและการมอบหมายงานของครู มีปัจจัยที่สนับสนุนและให้กำลังใจ ในการทำงานสูง และความสำเร็จโดยรวมของโรงเรียนคือความรอบคอบและความตั้งใจในการทำงาน ที่ครูได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการวางแผน การตัดสินใจ เทคโนโลยี บทบาทของท้องถิ่น

วิลสัน (Wilson, 2011) ได้เสนอองค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะสูง 6 ประการ ดังนี้

1. ความเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ หมายถึง ความเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์เป็นความน่าสนใจและมองโลกในแง่ดีถูกสร้างขึ้นโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง และนักเรียนทุกคนที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงแรงบันดาลใจและความหวังที่มีต่อโรงเรียน นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังเป็นแกนหลักที่ทำให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนได้ทำการหารือ หรือมีการลงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน วิสัยทัศน์จะเป็นตัวชี้แจงวัตถุประสงค์เมื่อทุกคนนำความพยายามของพวกเขาไปสู่ทำให้ฝันเดียวนี้เป็นจริงทุกคนมีความมุ่งมั่นอย่างมากในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปข้างหน้าเพื่อสร้างความสำเร็จของนักเรียนและผลที่คาดหวัง

2. ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จได้จะใช้บทบาทของการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน และมีการสื่อสาร มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนให้กับบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และมีการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุผลที่นักเรียนและบุคลากร ครูต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย วิสัยทัศน์ร่วมกันทำให้ทีมโรงเรียนเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน การเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และการเชื่อมต่อกับวิสัยทัศน์ร่วมกันของ ชุมชนโรงเรียน คุณภาพของการสอนเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลการปฏิบัติงานของนักเรียนในโรงเรียนมาโดยตลอด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงทำหน้าที่สนับสนุนครูในการปรับปรุงแนวทางการสอน งานที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เดินสำรวจในห้องเรียนทุกวันจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพูดคุยกันระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนการสอน (ดาวนีย์ และคณะ, 2004). นอกจากนี้ผู้นำการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จได้จะวิเคราะห์แหล่งข้อมูลหลายแหล่งเพื่อระบุและปรับปรุงแนวทางการสอน

3. สภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย หมายถึง กฎข้อบังคับและขั้นตอนของโรงเรียนที่ชัดเจนที่สุดสอดคล้องกับพฤติกรรมกับผลที่ตามมาของการละเมิดกฎและขั้นตอนถูกสร้างขึ้นด้วยการมีส่วนร่วมของนักเรียนและทบทวนบ่อยครั้งเพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาวินัยในตนเองและความรับผิดชอบ นักเรียนที่มีศักยภาพสูงสำหรับพฤติกรรมที่รุนแรงจะอยู่ในสถานะที่และให้มีที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมคอยให้ความช่วยเหลือ เพื่อชักจูงให้

นักเรียนกลับมาประพฤติดีในโรงเรียนอีกครั้ง การรับรู้ของสาธารณชนสำหรับพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างและทุนการศึกษาจะต้องได้รับการยอมรับ

4. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างทันที่ซึ่งหมายถึง หลักสูตรและการสอนสอดคล้องกับมาตรฐานของภาคและของรัฐเป็นความคืบหน้าของนักเรียนที่มีการวัดและประเมินบ่อยครั้งและมีความหมายซึ่งสัมพันธ์กับหลักสูตรที่รองรับ ครูผู้สอนได้รวบรวมหลักฐานการเรียนรู้ของนักเรียนจากข้อมูลห้องเรียนและเขตเพื่อติดตามผลการเรียนของนักเรียนแต่ละคน ความคืบหน้า ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้รับการวิเคราะห์และแบ่งปันอย่างเปิดเผยระหว่างครูเพื่ออำนวยความสะดวกการปรับปรุงประสิทธิภาพส่วนบุคคลและส่วนรวม การสอนประจำวันได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีผลสำคัญในเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพในระดับห้องเรียน ข้อมูลจะใช้เพื่อจัดกลุ่มและจัดกลุ่มนักเรียนใหม่ เพื่อฝึกปฏิบัติต่อเนื่องตลอดทั้งปี นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือและเวลาเพิ่มเติมได้อย่างรวดเร็วระบุและความต้องการได้รับการแก้ไข ความท้าทายเพื่อให้แน่ใจว่าความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียนทุกคนที่ต้องการทบทวนระบบสนับสนุน ทรัพยากร และบุคลากรของนักศึกษาในปัจจุบัน

5. ชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ (PLC) หมายถึง การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละระดับชั้นและเนื้อหาแบ่งปันประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมมีพื้นฐานมาจากความเชื่อและคุณค่าที่พิสูจน์ได้จากวิสัยทัศน์ของโรงเรียนการตัดสินใจร่วมกันเป็นที่ประจักษ์ในหมู่พนักงานและผู้ดูแลระบบ การพัฒนาวิชาชีพตามเป้าหมายและมุ่งเน้นของแนวปฏิบัติการสอนที่มีแนวโน้มและการวิเคราะห์และทำความเข้าใจข้อมูลได้รับการอำนวยความสะดวกในระดับโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครู จะมีเวลาในการไตร่ตรอง สอบถาม แบ่งปันความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนผ่านความยืดหยุ่นของเวลา ผู้คน และทรัพยากร เช่น การจัดตารางระยะเวลาการเตรียมการทั่วไปตามเกรดหรือเนื้อหา การจัดทำรายงานนาที่การสอนถึงสร้างวันปล่อยตัวก่อนกำหนดและลดการประชุมเจ้าหน้าที่ทั่วทั้งโรงเรียน ครูมีโอกาสฝึกฝนและขัดเกลาสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ในกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

6. ความร่วมมือในโรงเรียนและความร่วมมือในครอบครัว หมายถึง การเป็นส่วนร่วมที่แสดงถึงความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันแบบสองทาง การสนับสนุน และความเท่าเทียมกันในความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง หลักฐานแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและครอบครัวในโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก การเข้าชั้นเรียน ทักษะคิด และการศึกษาต่อเนื่องของเด็ก อย่างไรก็ตามโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปกครองรู้สึกได้รับการต้อนรับ เคารพ และไว้วางใจ

และเป็นที่ต้องการ นอกจากนี้ นักเรียนมีโอกาสดูเห็นครอบครัวและบุคลากรของโรงเรียนได้มีการโต้ตอบกันในเชิงบวกกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวคือการเชื่อมโยงโดยตรงกับหลักสูตรและการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้นำโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้เข้าใจอิทธิพลที่ซ่อนทับกันระหว่างบ้านและโรงเรียน และพบวิธีที่จะทำให้โรงเรียนกลายเป็นการขยายครอบครัวโดยให้ความต่อเนื่องระหว่างการตั้งค่างานทั้งสอง

มาร์ค ทักเคอร์ (Tucker, 2019) ได้ให้องค์ประกอบ 9 ประการของโรงเรียนสมรรถนะสูงไว้ดังนี้ 1. มีการจัดเตรียม ให้การสนับสนุน แก่ นักเรียนและครอบครัว ก่อนที่จะมาโรงเรียน 2. มีการจัดเตรียมทรัพยากรที่เพียงพอ 3. มีการพัฒนาการจัดการห้องเรียนที่สอดคล้องกับระบบการเรียนการสอน 4. สร้างแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนานักเรียนที่เข้ามาในระบบการศึกษามีความเป็นมาตรฐานสากล 5. มีการรับรอง ในด้านต่างสำหรับอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 6. ออกแบบโรงเรียนใหม่ ให้เป็นสถานที่สำหรับการได้รับการเรียนรู้ และการพัฒนา รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการฝึกฝน 7. สร้างระบบที่มีประสิทธิภาพสำหรับการฝึกอาชีพ เทคนิคการเรียนรู้ และการฝึกอบรม 8. สร้างระบบพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการเป็นผู้นำในทุกระดับ ในการบริหารจัดการโรงเรียน 9. จัดตั้งระบบธรรมาภิบาลที่มีอำนาจและความชอบธรรมในการพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกันและมีประสิทธิภาพ

จตุพร งามสงวน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะ จำนวน 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. องค์ประกอบ การมองภาพอนาคต 2. องค์ประกอบ การกำหนดกลยุทธ์ปฏิบัติงาน 3. องค์ประกอบ การจัดกระบวนการและทรัพยากร 4. องค์ประกอบ การสนับสนุนบุคลากรและทีมงาน 5. องค์ประกอบ การใส่ใจสวัสดิการนักเรียน 6. องค์ประกอบ การดูแลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7. องค์ประกอบ การจัดการองค์ความรู้ 8. องค์ประกอบ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และ 9. องค์ประกอบ การสืบสานผลลัพธ์ความสำเร็จ

ธัญญา วาทิตต์พันธ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษา และได้อธิบายถึงองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และคงความสามารถในการปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการที่เป็นเลิศ มีวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัยและสามารถแข่งขันในระดับต่างๆ ทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับสากล

ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ครูมืออาชีพ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ความผูกพันในงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี และ การมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูงคือ ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเอกชนก้าวสู่โรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ที่สามารถช่วยผลักดันให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ ชัดเจน

จากแนวคิดองค์ประกอบโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูงข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือก แนวคิดองค์ประกอบจากนักวิชาการ หน่วยงานและผลงานวิจัยที่มีบริบทเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เอกชน พบว่ามี 3 แหล่งซึ่งนำมาสู่ตารางแสดงการวิเคราะห์เนื้อหาได้ดังนี้



ตาราง 2 แนวคิดองค์ประกอบจากนักวิชาการ หน่วยงานและผลงานวิจัยที่มีบริบทเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ Texas Education Agency (2015)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ ธันวา วาทีตพันธ์ (2564)
<p>1. ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน (A clear & share focus) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ชัดเจน โดยมุ่งเป้าหมายหลักไปยังกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนนี้เป็นสำคัญและมุ่งเป้าหมายอื่นที่สอดคล้องกับการดำเนินการของโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายและวิสัยทัศน์นี้เกิดจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันตัดสินใจในการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการของโรงเรียน อีกทั้งสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บริการเป้าหมายร่วมกันให้สำเร็จนอกจากนี้ยังมีบริการนำเอาข้อมูลในการปฏิบัติงาน ความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน</p>	<p>1. เพิ่มเวลาเรียนรู้ (Increased Learning Time) หมายถึง โรงเรียนใช้ประโยชน์จากกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มเวลาการเรียนรู้ของนักเรียนประเภทโรงเรียนได้ปรับเปลี่ยนตารางเรียนโดยขยายเวลาเรียนหรือสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อการเรียนรู้การสอนอย่าง ต่อเนื่อง ประการที่สองโรงเรียนได้เพิ่มเวลา ในการเรียนรู้ โดยเสนอโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนนอกเวลาเรียน โดยทั่วไปแล้วจะมีการสอน พิเศษหลังเลิกเรียนสำหรับนักเรียนที่ต้องการ</p>	<p>1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic leadership) หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในด้านต่างๆ เพื่อนำพาให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จ</p>

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Shannon & Blyisma (2007)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ Texas Education Agency (2015)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ ธัญญา วาทิตต์พันธ์ (2564)
<p>2.ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective school leadership) หมายถึง ผู้บริหาร จะต้องมี ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการ จัดการเรียนการสอน และ การประเมินผล มีการ กระตุ้น หรือสร้าง ความมั่นใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับ การเอาแนวคิด ทฤษฎี มาใช้ในการจัดการเรียน การสอน พร้อมทั้งตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียน การสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้เรียนมีทัศนคติและความเชื่อมั่นที่ติดต่อกับกระบวนการ ดำเนินงานของโรงเรียน อีกทั้งมุ่งมั่นตั้งใจในการ เปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้นพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน พฤติกรรม การเป็นผู้นำให้สอดคล้องต่อสถานการณ์ หรือความต้องการของโรงเรียน และสนับสนุนการใช้ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>2. ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ (Leadership Effectiveness) หมายถึง ผู้บริหารของโรงเรียนควรมี วิทยทัศน์เฉพาะสำหรับโรงเรียนของตน มีการสื่อสาร กับบุคลากร นักเรียนและครอบครัว ผู้บริหารที่มีส่วน ร่วมจะกระจาย ความรับผิดชอบความเป็นผู้นำในหมู่ บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน เจ้าของร่วมในความสำเร็จของโรงเรียนผู้นำสร้าง การสื่อสารแบบเปิดทางและสร้างช่องทางที่หลากหลาย สำหรับพนักงานเพื่อแบ่งปันข้อเสนอแนะและความ คิดเห็น เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน</p>	<p>2.การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง กระบวนการบริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้รับ ผลประโยชน์จากการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม ทั้งใน ด้านการตัดสินใจและการนำไปปฏิบัติเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน</p>

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ Texas Education Agency (2015)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ ธีนา วาทีตัพพ์ (2564)
<p>3.ความร่วมมือและการสื่อสารในระดับสูง (high levels of collaboration & communication) หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถร่วมกันปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาซึ่งโรงเรียนมีนโยบายในการส่งเสริมความร่วมมือในการดำเนินการระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบเป็นอย่างดี และโรงเรียนมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน</p>	<p>3.การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน (Family and Community Engagement) หมายถึง โรงเรียนใช้ช่องทางในการสื่อสารกับครอบครัวเกี่ยวกับนักเรียน เช่น โซเชียลมีเดีย อีเมลข้อความและโทรศัพท์ รวมถึงการเยี่ยมบ้าน การประชุมผู้ปกครอง โรงเรียนได้สร้างและยกระดับความร่วมมือของชุมชน โดยให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโปรแกรมการเรียนรู้และการสอนที่อิงกับชุมชน</p>	<p>3) ครูมืออาชีพ (Professional teacher) หมายถึง การดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การพัฒนาและการจัดการเรียนรู้ของคุณครูและบุคลากรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ทางการเรียนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา</p>

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ Texas Education Agency (2015)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ ธัญญา วาทิตต์พันธ์ (2564)
<p>4. หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ (curriculum, instruction & assessment aligned with state standard) หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามถึงและพอเพียง มีการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และสามารถเข้าใจได้ง่าย</p>	<p>4. ผลการเรียนรู้ (Academic Performance) หมายถึง โรงเรียนได้กำหนดกลยุทธ์การเรียนรู้การสอนทั้งของนักเรียนและมีความคาดหวังสูงสำหรับผลการเรียนของนักเรียน กลยุทธ์การเรียนรู้มีพื้นฐานจากหลักฐานและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมผ่านประสบการณ์ตรง</p>	<p>4) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management information system) หมายถึง กระบวนการจัดการข้อมูลให้เป็นสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน ในการบริหาร จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินการ เริ่มตั้งแต่การรวบรวม และตรวจสอบข้อมูล การดำเนินการประมวลผลข้อมูลให้กลายเป็นสารสนเทศ และนำมาใช้ในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>5. การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่าง ต่อเนื่อง (frequent monitoring of learning & teaching) หมายถึง โรงเรียนมีกระบวนการนิเทศติดตามผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านหลักสูตร</p>	<p>5. การใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Use of Quality Data to Drive Instruction) หมายถึง ภาพเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การสอน โรงเรียนมีที่เก็บข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง ให้ความสำคัญสำหรับครูและนักเรียน ใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในระดบห้องเรียน และระดับโรงเรียน</p>	<p>5. ความผูกพันในงาน (Work commitment) หมายถึง การมีสำนึกแห่งอุดมการณ์ร่วมกันของคนในโรงเรียนในสิ่งที่ต้องการสู่ความสำเร็จ และความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน</p>

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ Texas Education Agency (2015)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ รัชนีวา วาทิศัพท์ (2564)
<p>และวิธีสอนและให้ครูผู้สอนประเมินผลการจัดการ และใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อ</p> <p>เรียนการสอนของกันและกัน โดยมุ่งเน้นพัฒนา</p> <p>กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและการ</p> <p>เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>	<p>วัตถุประสงค์ที่หลากหลาย เพื่อ</p> <p>วัดประสิทธิภาพของนักเรียน และโรงเรียน</p>	
<p>6. มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (focus professional development) หมายถึง โรงเรียนมีการจัดการ</p> <p>ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยมุ่งเน้นให้</p> <p>สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ</p> <p>เรียนรู้และสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ</p> <p>โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายในการจัดการ</p> <p>เรียนการสอนตามมาตรฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการ</p> <p>เรียนของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา</p> <p>บุคลากร โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรระบุนความ</p> <p>ต้องการในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองแล้วนำข้อมูล</p> <p>ที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>6. คุณภาพของครู Teacher (Quality) หมายถึง</p> <p>โรงเรียนสามารถทำการตัดสินใจจ้างงานตามความ</p> <p>ปรารถนาของตน และความเชื่อที่นักเรียนทุกคน</p> <p>สามารถเรียนรู้ได้ บุคลากรมีความเป็นผู้นำและ</p> <p>สามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ให้รู้จักกับ</p> <p>วัฒนธรรมและการปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์</p>	<p>6. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a positive role model) หมายถึง บุคลิก ลักษณะของคนที่จะทำอนให้</p> <p>เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อและ อุดมคติ</p> <p>ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่ง</p> <p>หนึ่ง ได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไปของครูและบุคลากรใน</p> <p>โรงเรียนซึ่งจะนำพาให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ Texas Education Agency (2015)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ ถิ่นวา วาทีดต์พีร์ (2564)
<p>โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในแง่ของการเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอความต้องการและปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นเป็นตอน และมีการติดตามผลอยู่เสมอ รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โรงเรียนมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้วยข้อมูลต่างๆ ทั้งจากบุคลากรและผู้เรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความเข้าใจร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ และโรงเรียนมีการผสมผสานกันการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาของโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>		

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Shannon & Blysm (2007)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ Texas Education Agency (2015)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ ถิ่นวา วาทีดัพพ์ (2564)
<p>7. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (a supportive learning environment) หมายถึง โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้เรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จทางวิชาการสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง และเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญาการจัดบรรยากาศภายนอกห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการจัดการชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ</p>	<p>7. บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate) หมายถึง โรงเรียนจะเน้นความพยายามในการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ใหญ่และนักเรียนที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ความไว้วางใจและความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมสร้างโอกาสให้นักเรียนสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่และผู้คนอื่นๆ ในชุมชนโดยทั่วไป โรงเรียนได้สร้างความคาดหวังที่ชัดเจน และสร้างพฤติกรรมสำหรับนักเรียนโดยเน้นที่การรับรู้ และให้รางวัลพฤติกรรมเชิงบวก</p>	<p>7. การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ (The emphasis on students) หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นที่ผู้เรียน ให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการ โดยมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่นักเรียนเป็นหลัก</p>

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ Texas Education Agency (2015)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ ถิ่นวา วาทีดัตพ์นธ์ (2564)
--	--	---

8. การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง (high levels of family & community involvement) หมายถึง ผู้ปกครองส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมีการผสมผสานกันระหว่างการเสริมสร้างการเรียนรู้เข้ากับชีวิตประจำวันของครอบครัวผู้ปกครองและโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครองมีความยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่างๆ ผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการตัดสินใจต่างๆของผู้เรียน โรงเรียนสนับสนุนและประสานงานระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชนในการสร้างเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมีการประสานงานหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือความเชี่ยวชาญของบุคคลในท้องถิ่นเข้าไปในหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนที่หน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลของชุมชน โรงเรียนมีการจัดตั้ง

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ Texas Education Agency (2015)	องค์ประกอบตามแนวคิดของ ถิ่นวา วาทีดต์พีน์ (2564)
<p>คณะกรรมการเพื่อแก้ไขปัญหาความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน และชุมชนโรงเรียนและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>9.มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน (high standard & expectation for all students) หมายถึง โรงเรียนเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และมีมาตรฐานในการเรียนรู้ในระดับสูง ปกป้องเรื่องความทะเยอทะยานและการเอาชนะอุปสรรคในการเรียนรู้ โดยมีการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน และการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนด้าน การประกอบอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิตการเป็นพลเมือง ที่ดี รวมถึงการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในอนาคต</p>		

นอกจากแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007) ผู้วิจัยได้นำมา 9 องค์ประกอบและสำนักงานการศึกษาของรัฐเท็กซัส (Texas Education Agency, 2015) ผู้วิจัยได้นำมา 2 องค์ประกอบ นอกจากนี้ ผู้วิจัยพิจารณาข้อค้นพบจากผลการวิจัยของธันวาคม วาทีตต์พันธ์ (2564) เรื่ององค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง ผู้วิจัยพิจารณาเลือกผลการวิจัยในด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มาเพิ่มเป็นอีก 1 องค์ประกอบของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่ทันสมัยและมีผลการวิจัยที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเอกชน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชนมีอัตราการแข่งขันสูง ดังนั้นการบริหารกลยุทธ์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้กระบวนการบริหารโรงเรียนนำไปปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาที่อยู่ในองค์ประกอบของ แชนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) เป็นฐานในการวิจัย เพราะมีความเป็นสากลและถูกนำมาใช้ในงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูงในเรื่องการกำหนดองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง ที่ทำการศึกษาในรัฐออลิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา และมีการใช้แนวคิดองค์ประกอบของ แชนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) เพื่อทำการวิจัยในโรงเรียนเอกชนในต่างประเทศหลายแห่ง เช่น งานวิจัยของ แทมมี่ แพทเก็ตท์ อาช (Tammie Padgett Ash, 2021) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการระบุคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงในโรงเรียนประถมศึกษาในชนบทที่ร่ำรวยต่ำที่ประสบความสำเร็จ และงานวิจัยของ เนลสัน และ คริสตี้ ปาร์คแมน (Nelson, 2021) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรองโรงเรียน PreK-12 ของโรงเรียนเอกชนสำหรับองค์กรการเรียนรู้ และแนวคิดองค์ประกอบของสำนักงานการศึกษาของรัฐเท็กซัส (Texas Education Agency, 2015) เป็นแนวคิดที่ถูกใช้ศึกษาในบริบทโรงเรียนเอกชนของรัฐเท็กซัสในเรื่องกรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัล 7 แห่งทั่วประเทศ โดยอิงตามทฤษฎีการดำเนินการของ Texas Education Agency (2015) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบความสำเร็จที่สำคัญ 7 ประการสูง รวมถึงผู้วิจัยได้พิจารณาผลงานวิจัยของธันวาคม วาทีตต์พันธ์ (2564) เรื่ององค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง ในด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากการบริหารกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้กระบวนการบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นองค์ประกอบโรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูงตามงานวิจัยนี้ในการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปเป็นเชิงทฤษฎีได้ 12 ด้านคือ 1. ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้อง 2. มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน 3. มีความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มี 4. ความร่วมมือและการ

สื่อสารในระดับสูง 5. มีหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ
6. การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 7. มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ 8. จัด
สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 9. การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง 10.
ผลการเรียน 11. เพิ่มเวลาเรียนรู้ 12. การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยแต่ละองค์ประกอบของโรงเรียน
สมรรถนะสูงข้างต้นสามารถนำมาอธิบายแนวคิดได้ดังนี้

4.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน

เคริว และคณะ (Carew et al., 2000) ได้อธิบายว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็น
สัญลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง เมื่อทุกคนให้ความสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์
ขององค์กรซึ่งรวมถึง ความประสงค์ขององค์กร ภาพอนาคตขององค์กร และคุณค่า ทำให้เกิด
วัฒนธรรมที่ทุกคนมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความตื่นตัว และมุ่งมั่นต่อการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ ทำให้
ค่านิยมและแนวทางปฏิบัติ ของบุคลากรในองค์กรมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของ
องค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความชัดเจนในเป้าหมาย สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการ
นำพาองค์กรสู่ทิศทางการเดียวกัน

United States General Accounting Office (2004) ได้อธิบายแนวคิดของการ
กำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนว่า องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการ
การดำเนินงาน องค์กรมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับพันธกิจอย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ และพันธ
กิจที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางนโยบายขององค์กร องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
สำหรับการดำเนินงานประสานสอดคล้องกับระบบการจัดการผลการ ปฏิบัติงาน มีระบบของการ
ติดต่อสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับขององค์กร เห็นคุณค่าและความสำคัญของการ ปฏิบัติงานของ
บุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยภาพรวม

เชนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ได้ให้ความหมายว่าการ
ที่บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ชัดเจน โดยมุ่งเป้าหมาย
หลักไปยังกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนนี้เป็นสำคัญและมุ่งเป้าหมายอื่นที่สอดคล้องกับการ
ดำเนินการของโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายและวิสัยทัศน์นี้เกิดจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน
โรงเรียนร่วมกันตัดสินใจในการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการของโรงเรียน
 อีกทั้งสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายร่วมกันให้สำเร็จนอกจากนี้ยังมีการนำเอาข้อมูลในการปฏิบัติงาน ความเชื่อและ
ค่านิยมพื้นฐานร่วมของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน
ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน

วิลสัน (Willson, 2011) ได้ให้ความหมายว่าความเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์เป็นความน่าสนใจและมองโลกในแง่ดีถูกสร้างขึ้นโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง และนักเรียนทุกคนที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงแรงบันดาลใจและความหวังที่มีต่อโรงเรียน นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังเป็นแกนหลักที่ทำให้บุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนได้ทำการหาหรือมีการลงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน วิสัยทัศน์จะเป็นตัวชี้แจงวัตถุประสงค์เมื่อทุกคนนำความพยายามของพวกเขาไปสู่งานที่ฝันเดี่ยวนี้เป็นจริงทุกคนมีความมุ่งมั่นอย่างมากในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปข้างหน้าเพื่อสร้างความสำเร็จของนักเรียนและผลที่คาดหวัง

ธันด์พร โคจรานนท์ (2562) ได้นิยามความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปันคือการสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กร โดยทุกคนในองค์กรร่วมกันกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ และถ่ายทอดให้กับบุคลากรทุกระดับได้รับรู้ร่วมกัน นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมและมีการรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน คือ การดำเนินงานของโรงเรียน ที่มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ชัดเจน โดยมุ่งเป้าหมายหลักคือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป้าหมายเกิดจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้ร่วมกันตัดสินใจในการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการของโรงเรียน และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน

สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล (2561) ได้สรุปทักษะที่คาดหวังสำหรับหลักสูตรศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่า การได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้น พัฒนาทักษะและทัศนคติทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การทัศนคติเชิงบวกความเคารพตนเองนวัตกรรม ความสร้างสรรค์ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยีความเชื่อมั่นตนเองความยืดหยุ่น การจูงใจตนเองและความตระหนักในสภาพแวดล้อม และเหนืออื่นใด คือความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ถือเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับการเป็นนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายในการที่จะพัฒนาเรียนเพื่ออนาคต ให้นักเรียนมีทักษะ ทัศนคติค่านิยม และบุคลิกภาพส่วนบุคคลเพื่อเผชิญ

กับอนาคตด้วยภาพในทางบวกที่มีทั้งความสำเร็จและมีความสุข โดยมีทักษะที่คาดหวังสำหรับการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่เป็นสหวิทยาการบูรณาการยึดโครงงานนี้เป็นฐานและอื่นๆและจะเน้นเรื่องดังต่อไปนี้ 1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation skills) 2. ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and career skills) ความหมายของมาตรฐานการศึกษา 3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, media and technology skills) ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ ความร่วมมือ (Collaboration) ในการทำงานนี้เป็นทีม การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) ในปัญหาที่ซับซ้อน การนำเสนอด้วยวาจา (Oral communications) การนำเสนอด้วยการเขียน (Written communications) การใช้เทคโนโลยี (Technology) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) การเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ (Learn about careers) โดยการฝึกปฏิบัติอาชีพ และการวิจัย (Content)

ลูตินันท์ ดาวศร และคณะ (2564) ได้สรุปการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสร้างทักษะใหม่ ๆ ให้นักเรียนโดยให้ความสำคัญกับทักษะด้านสารสนเทศและการสื่อสาร รวมไปถึงทักษะ ในการดำรงชีวิต โดยที่ผู้เรียนและผู้สอนนั้นต่างต้องพัฒนาทักษะ และกระบวนการของตนเองที่แตกต่างกัน การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจึงจำเป็นต้องมีรูปแบบใหม่ๆ ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน การเรียนรู้แบบจริง และการเรียนรู้แบบการสอนให้น้อยเรียนรู้ให้มาก ทั้งหมดนี้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการพัฒนาพลเมืองให้เป็น ผู้ที่มีทักษะ สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในสังคมได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้ให้ความหมายว่า มาตรฐานการศึกษาของชาติ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์ของคนไทย เพื่อให้สถานศึกษา ทุกแห่งยึดเป็นกรอบสำหรับสร้างคนไทย 4.0 ที่แม้แตกต่าง ตามบริบทของท้องถิ่นและของสถานศึกษา แต่มีจุดหมายร่วมคือ อารงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติ การเมืองต่อไปได้

แซนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และมีมาตรฐานใน การเรียนรู้ในระดับสูง ปลุกฝังในเรื่องความทะเยอทะยานและการเอาชนะอุปสรรคในการเรียนรู้ โดยโรงเรียนมีการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน และการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่าเท่าเทียมกัน ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ด้านการประกอบอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเป็นพลเมืองที่ดี รวมทั้งมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ

แคนนาเพล และ คลีเมนต์ (Kannapel & Clements, 2005) ได้อธิบายถึงการมีมาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคนคือ การประเมินนักเรียน โรงเรียนทุกแห่งให้ความสำคัญกับผลการประเมินของรัฐอย่างมาก เพื่อเป็นแนวทางวางแผนหรือเปลี่ยนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน และ ความคาดหวังสูงคือมีการสื่อสารเป็นรูปธรรม ผู้บริหารมีความคาดหวังสูงสำหรับบุคลากร บุคลากรมีความคาดหวังสูงสำหรับตัวเองและนักเรียน มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าว่านักเรียนทุกคน สามารถประสบความสำเร็จด้านวิชาการ และบุคลากรมีความสามารถที่จะทำให้เกิดขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปมาตรฐานการศึกษาคือ การดำเนินงานของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ มีความทะเยอทะยานเพื่อชนะอุปสรรค โดยปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สามารถพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียนในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต รวมถึงการมีสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

4.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

สุรจิตย์ ผิวงาม และคณะ (2558) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการ วิสัยทัศน์การบริหารให้ประสบผลสำเร็จต้องมีการสร้างกำหนดปฏิบัติตาม ปรับและเสนอวิสัยทัศน์ ทำให้มีทิศทางชัดเจนนำไปสู่ความสำเร็จ

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ได้อธิบายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ชานนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล มีการกระตุ้น หรือสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการเอาแนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีทัศนคติและความเชื่อมั่นที่ดีต่อกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน อีกทั้งมุ่งมั่นตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้นพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความเป็นผู้นำให้สอดคล้องต่อสถานการณ์หรือความต้องการของโรงเรียน และสนับสนุนการขึ้นนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

วาล (Wall, 2010) ได้เสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำต้องมีการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจกับบุคลากรทุกระดับ มีความซื่อสัตย์และเป็นผู้นำที่กระทำตนเป็นตัวอย่างแก่

บุคลากร มีการตัดสินใจที่เด็ดขาด เป็นโค้ชและเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรมุ่งเน้นความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเพื่อให้บรรลุผลขององค์การกระตุ้นให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตนเอง มีวิธีการบริหารจัดการกับทีมงานและบุคลากรอย่างหลากหลาย มีความมุ่งมั่นให้กับองค์กรในระยะยาว มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและเชื่อมั่นในตนเอง สร้างบุคลากรให้รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและมีความเด็ดขาดกับบุคลากรที่ไม่มีผลการปฏิบัติงาน

โทมัส (Thomas, 2008) ได้อธิบายว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถปรับตัวและเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลง อย่างเต็มใจและเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ มีทักษะในการสังเกตอย่างชาญฉลาดมีความกล้าและเตรียมพร้อมในการเผชิญปัญหาใหม่ที่ท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะนำไปสู่ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารของโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล มีทักษะในการสังเกตและความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถถ่ายทอดแนวคิดและทฤษฎีให้กับครูในการจัดการเรียนการสอน ตรวจสอบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ยังมีนโยบายที่มุ่งเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีมาตรฐาน สนับสนุนการใช้นวัตกรรม

4.2.4 แนวคิดของความร่วมมือและการสื่อสารในระดับสูง

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้นิยามความหมายความร่วมมือในสถานศึกษาคือการช่วยกันวางแผนสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดทำ แผนพัฒนาเครือข่าย ใช้เครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม

ธนต์ภัทร โคจรานนท์ (2562) ได้นิยามการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรว่าเป็นการบริหารระหว่างผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ตั้งแต่การชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากร การเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กร การสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ดีในองค์กร การสร้างบรรยากาศของความวางใจซึ่งกันและกัน การรับฟังและตอบสนองเพื่อนามาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในทุกระดับ และการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กร

เคริว และคนอื่นๆ (Carew et al., 2000) ได้อธิบายว่าการสื่อสารที่เปิดเผยทั่วทั้งองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญในการก่อให้เกิด ความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพูดคุยกันระหว่างบุคลากรต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญให้เกิดความเชื่อใจกัน ซึ่งเมื่อเกิดความไว้วางใจกันแล้ว การแบ่งปันและถ่ายทอด ข้อมูลระหว่างพนักงานจะเกิดขึ้น โดยข้อมูลนั้นมีความสำคัญในการนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กรและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร การสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นสิ่งที่มีความสำคัญส่งเสริมให้เกิดการสนทนา แลกเปลี่ยนสร้างความยืดหยุ่นในองค์กร

โปโปวิช (Popovich, 1998) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะพัฒนาช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิผลเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะสื่อสารข้อมูล สารสนเทศ ความก้าวหน้าในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจขององค์กร การสื่อสารจะให้แนวคิด ใหม่ ทำให้ผู้รับบริการรับรู้ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน มีการประเมินพันธกิจและผลผลิต อย่างต่อเนื่อง ระบบการสื่อสารในองค์กรสมรรถนะสูงทำให้การบริหารงานของผู้บริหาร ทีมงาน ผู้บริการ และผู้รับบริการมีประสิทธิภาพ

ชานนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ได้ให้ความหมายว่าการที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถร่วมกันปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขป้องกันปัญหาเหล่านั้น ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีนโยบายในการส่งเสริมความร่วมมือในการดำเนินการระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ ให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน โรงเรียนดูแลเอาใจใส่สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูหรือการเรียนรู้อาจารย์ผู้เรียน บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบเป็นอย่างดี และโรงเรียนมีการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความร่วมมือและการสื่อสารในระดับสูง คือ การแสดงออกของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ และมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบ โดยร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายในโรงเรียน

4.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2545) กล่าวว่า วัตถุประสงค์สถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการคือ 1. สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทำให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญ มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลมีโอกาสใช้ข้อสนเทศ เทคโนโลยีสื่อสาร หลักสูตรสถานศึกษาช่วยส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้ อยากเห็น สร้างความมั่นใจจะทำให้กำลังใจในการเรียนรู้และเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา 2. ช่วยส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคมและวัฒนธรรมโดยเฉพาะพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจและศรัทธาในความเชื่อของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อวัตถุ สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักและคุณธรรมและควมมีอิสระของผู้เรียน มีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูล และอิสระ เข้าใจความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมโดยรวม สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้เป็นธรรม มีความสามารถ มีความตระหนักเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกันต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับโลก

ชนัท ธาตุทอง (2550) ได้ให้ความสำคัญว่าหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคม เป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษามุ่งบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญขององคกรของ บุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป้นการสนับสนุน สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

พวงผกา วรรณะปกรณ์ และโสภณ ผลประพฤติ (2553) ให้ความสำคัญของด้านหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่กำหนดโครงสร้างของการเรียนและโครงสร้างของชุดวิชา หากมีการจัดหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนก็จะบรรลุจุดหมายของการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรมีการวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม และเป็นการปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อัญ เรื่องศาสตร์ (2560) ได้ให้ความหมายว่าการประเมินผลเป็นกระบวนการในการกำหนด วิเคราะห์ และเก็บรวบรวมตามแบบแผนในการกำหนดและตั้งเกณฑ์ในการทดสอบ ประสิทธิภาพ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน มาตรฐานด้านการวัดและประเมินผลที่ครูควรมีความรู้ ได้แก่ หลักการ และเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและการประเมินผลการศึกษา การประเมินตามสภาพจริง การประเมินผลจากแฟ้มสะสม

ผลงาน การประเมินภาคปฏิบัติ การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม และสามารถนำผลการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

แซนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ได้ให้ความหมายถึงหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐว่าบุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและพอเพียง มีการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และสามารถเข้าใจได้โดยง่าย

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีเป้าหมายในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน

4.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มงานติดตามและประเมินผลสำนักนโยบายและแผน (2550) ได้อธิบายว่าการติดตาม (Monitoring) เป็นกระบวนการ ในการบริหารงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานที่จะช่วยให้ระบบการวางแผนและการบริหารงานมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยรวบรวมข้อมูลตามระบบงาน เช่น เป้าหมาย วิธีการ ผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข และเพื่อให้ ได้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครเชียงใหม่ (2558) ได้อธิบายว่าการติดตาม มักจะใช้ ควบคู่กันกับคำว่าประเมิน เช่น การติดตามและการประเมินโครงการ หมายถึง การติดตามและการ ประเมินโครงการเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนหรือไม่มีความก้าวหน้ามีปัญหาอุปสรรคอะไร ผู้ปฏิบัติงานจะได้แก้ไขปัญหานั้นและป้องกันปัญหาได้ทันที่ นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบถึงความเหมาะสมของการดำเนินงาน และการบรรลุความสำเร็จของโครงการ

พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (2562) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาว่าเป็น การศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศ และการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย สร้างความตระหนัก ให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน

แซนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนมีกระบวนการนิเทศติดตามผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรและวิธีสอนและให้ครูผู้สอนประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน โดยมุ่งเน้นพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิลสัน (Wilson, 2011) ได้อธิบายถึงการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างทันทั่วถึง หมายถึง หลักสูตรและการสอนสอดคล้องกับมาตรฐานของภาคและของรัฐเป็นความคืบหน้าของนักเรียนที่มีการวัดและประเมินบ่อยครั้งและมีความหมายซึ่งสัมพันธ์กับหลักสูตรที่รองรับ ครูผู้สอนได้รวบรวมหลักฐานการเรียนรู้ของนักเรียนจากข้อมูลห้องเรียนและเขตเพื่อติดตามผลการเรียนของนักเรียนแต่ละคนความคืบหน้า ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้รับการวิเคราะห์และแบ่งปันอย่างเปิดเผยระหว่างครูเพื่ออำนวยความสะดวกการปรับปรุงประสิทธิภาพส่วนบุคคลและส่วนรวม การสอนประจำวันได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีผลสำคัญในเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพในระดับห้องเรียน ข้อมูลจะใช้เพื่อจัดกลุ่มและจัดกลุ่มนักเรียนใหม่ เพื่อฝึกปฏิบัติต่อเนื่องตลอดทั้งปี นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือและเวลาเพิ่มเติมได้อย่างรวดเร็วระบุและความต้องการได้รับการแก้ไข ความท้าทายเพื่อให้แน่ใจว่าความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียนทุกคนที่ต้องการทบทวนระบบสนับสนุน ทวิพยากรณ์ และบุคลากรของนักศึกษาในปัจจุบัน

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องคือ โรงเรียน มีกระบวนการนิเทศติดตามผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีมาตรฐานโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านการนิเทศโดยตรงและมุ่งเน้นพัฒนา และนำผลการติดตามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

ประพิณ ขอดแก้ว (2555) ได้อธิบายว่าการพัฒนาครูคือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 เพื่อมุ่งหวังและยกระดับการศึกษาของชาติ และจัดการการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง โดยเฉพาะปฏิรูปการบริหารและการศึกษา ซึ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปเนื่องจากการปฏิรูปทุกด้านต้องประสานเชื่อมโยงและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การปฏิรูปรอบใหม่กำลังขับเคลื่อนต่อไปซึ่งแน่นอนที่สุดการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้จะตกเป็นภารกิจสำคัญของผู้เกี่ยวข้องทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล สถานศึกษา ครูอาจารย์ นักเรียน

ผู้ปกครอง และชุมชนในบทความนี้จะมุ่งประเด็นไปที่ปัญหาและคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาอีกทั้ง

ปานใจ ธารทัศนวงศ์และศิริพร ศักดิ์บุญรัตน์ (2564) เสนอว่า การพัฒนาตนเอง ทั้งทักษะและความรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา การศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกันและตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำทลายความสามารถของมนุษยชาติ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารทุกอย่างไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรอบตัวเราอีกต่อไป การหาความรู้สามารถทำผ่านโลกดิจิทัล สามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกมุมโลก เพราะฉะนั้น รูปแบบการศึกษาที่เราใช้อยู่ในปัจจุบันก็ต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะรองรับทั้งผู้เรียนและผู้สอนในยุคใหม่ต้องเตรียมคนออกไปเพื่อใช้ความรู้และพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต ในการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคตภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับบริบทของโลก สามารถจัดการกับความท้าทายในชีวิต และสามารถรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

เซ็นเทล (Sentell, 1995) ได้เสนอแนวคิดว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดของระบบและโครงสร้าง บุคลากรที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จต้องมีความรับผิดชอบในงาน จึงต้องพัฒนาบุคลากรโดยการให้การศึกษาและฝึกอบรม บุคลากรต้องการการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับบุคลากร ด้วยกันกับผู้รับบริการ และผู้จัดหาวัสดุ เพื่อปรับปรุงทักษะ พันธกิจ มีโอกาสเจริญเติบโตในสายงาน บุคลากรในองค์กรยุคใหม่ต้องเข้าใจ และทำงานให้เป็นที่ไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของ องค์กร การทำงานเป็นที่จะเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในระดับสูงการมีส่วนร่วมในที่นี้จะช่วยให้ทุกคนมีความกระตือรือร้น และประสบผลสำเร็จ

แซนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนมีการจัดการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยมุ่งเน้นให้สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรระบุความต้องการในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองแล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในแง่ของการเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอความต้องการและปัญหาที่พบในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นเป็นตอน และมีการติดตามผลอยู่เสมอ รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โรงเรียนมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้วยข้อมูลต่าง ๆ ทั้งจากบุคลากรและผู้เรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความเข้าใจร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ และโรงเรียนมีการผสมผสานนักการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาของโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน มีนโยบายการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการอบรมวิชาชีพมาพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน

4.2.8 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

จุฬารัตน์ สุคนธ์รัตน์ (2555 อ้างถึงใน พิษณุกร มะกลาง, 2555) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าหมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกหรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์กรในแง่ต่างๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2558) ได้ให้ความสำคัญของการสร้างหรือปรับปรุงบรรยากาศองค์กรควรเริ่มต้นที่การบริหารบุคลากรเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม ตลอดจนการนิเทศติดตามผลงาน สิ่งเหล่านี้เป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะควบคุมบรรยากาศองค์กรได้บทบาทสำคัญอีกประการหนึ่งคือการสร้างค่านิยมการปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถกระทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่งคือใช้ภาวะผู้นำตามแนวคิดในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

มงคลชัย วิริยะพินิจ (2554) ได้เสนอความสำคัญถึงบรรยากาศองค์กรจะสามารถส่งเสริมให้ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็น ชุมชนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

แซนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ได้ให้ความหมายว่าโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้เรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จทาง วิชาการ

สนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง และเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีการจัดบรรยากาศภายนอกห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการจัดการชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ

The Wallace Foundation (2010) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับผู้เรียน และบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียน และกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ปลอดภัยและมีความเป็นระเบียบ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้เรียน และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน โดยที่ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้ มีความรู้สึกผูกพันและอยากที่จะมาโรงเรียน นอกจากนี้มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา

4.2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง

พาดิภค สุขศิริ (2555) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มุ่งให้เกิดผลต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าและโรงเรียนสามารถนำไปใช้วางแผนการบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นอีกทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาให้กับกระบวนการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียนโดยการนำ ทรรศการในการบริหารที่มีอยู่ในชุมชนและท้องถิ่นมาสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียนทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานการณ์และทุกสถานที่ และเพื่อทำให้ชุมชนเกิดความรู้สึกว่า การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นความร่วมมือของทุกคนที่เป็นสมาชิกในชุมชนสังคมและท้องถิ่น ซึ่งเปรียบเสมือนเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นของตน เป็นการสร้างความร่วมมือในการปรับปรุง และพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครองชุมชนและท้องถิ่น เพื่อเป็นการช่วยให้การศึกษาของนักเรียนในชุมชนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

รัตนา กาญจนพันธ์ (2557) ได้อธิบายถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้เพราะโรงเรียนนี้เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ทำหน้าที่หลักในการให้การศึกษาอบรมอย่างเป็นระบบแก่เด็กเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โรงเรียนจะทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่เด็กได้ครบทุกสิ่งทุกอย่างนั้นย่อม

เป็นไปได้โดยไม่ต้องยอมรับว่า การศึกษาคือการจัดการประสบการณ์ให้กับเด็ก ประสบการณ์ที่เด็กควรได้รับมิใช่มีอยู่เฉพาะในโรงเรียนเท่านั้นยังมีอยู่ในที่อื่นๆ ในชุมชนอีกมาก ชุมชนจึงมีส่วนให้ประสบการณ์ที่เป็นรากฐานทางขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม และเจตคติแก่เด็ก ดังนั้นโรงเรียนจะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ตรงตามความต้องการของชุมชน และเหมาะสมกับ สภาพ ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งยังเป็นการถูกต้องตามระบอบประชาธิปไตย ที่ให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอีกด้วยโดยถือว่าโรงเรียนนี้เป็นของประชาชนจัดดำเนินการโดยประชาชนและเพื่อประชาชน

ศุภรัตน์ บุ่งข้อ (2558) ได้สรุปว่าการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือการดำเนินการติดต่อสื่อสาร การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน การสนับสนุนการใช้แหล่งทรัพยากรของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงิน วัสดุอุปกรณ์ อันเกี่ยวข้องกับโรงเรียนและชุมชน เพราะทั้งการบริหารหรือการดำเนินการและการติดต่อสื่อสารล้วนเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนี้เป็นไปโดยสะดวกและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดต้องพึ่งพาอาศัยกันทั้งสองฝ่าย เพื่อประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนฉะนั้นการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

แซนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ให้ความหมายว่า ผู้ปกครองส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมีการผสมผสานกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้เข้ากับชีวิตประจำวันของครอบครัวผู้ปกครองและโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครองมีความยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้เรียน โรงเรียนสนับสนุนและประสานงานระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชนในการสร้างเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมีการประสานงานหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือความเชี่ยวชาญของ บุคคลในท้องถิ่นเข้าไปในหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลของชุมชน โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน โรงเรียนและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

วิลสัน (Wilson, 2011) ได้อธิบายถึงความร่วมมือในโรงเรียนและความร่วมมือในครอบครัว หมายถึง การเป็นส่วนร่วมที่แสดงถึงความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันแบบสองทาง การสนับสนุน และความเท่าเทียมกันในความสัมพันธ์ระหว่าง

โรงเรียนและผู้ปกครอง หลักฐานแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและครอบครัวในโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก การเข้าชั้นเรียน ทักษะคิด และการศึกษาต่อเนื่องของเด็ก อย่างไรก็ตามโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปกครองรู้สึกได้รับการต้อนรับ เคารพ และไว้วางใจและเป็นที่ต้องการ นอกจากนี้ นักเรียนมีโอกาสดูเห็นครอบครัวและบุคลากรของโรงเรียนได้มีการโต้ตอบกันในเชิงบวกกิจกรรมการมีส่วนร่วมของครอบครัวคือการเชื่อมโยงโดยตรงกับหลักสูตรและการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้นำโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้เข้าใจอิทธิพลที่ซับซ้อนทั้งที่บ้านและโรงเรียน และพบวิธีที่จะทำให้โรงเรียนกลายเป็นการขยายครอบครัวโดยให้ความต่อเนื่องระหว่างที่ตั้งค่าทั้งสอง

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับสูง คือ ผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบของโรงเรียน มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในทุกกิจกรรมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือความเชี่ยวชาญของ บุคคลในท้องถิ่นเข้าไปในหลักสูตร มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยการจัดการประชุม ผู้ปกครองและส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคเรียน เพื่อช่วยกันพัฒนาให้โรงเรียนให้เป็นสถานที่ที่มีมาตรฐาน

4.2.10 แนวคิดเกี่ยวกับผลการเรียน

อานาทาส (Anastas, 2552) ได้อธิบายว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จทางการศึกษาได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Intellectual-Factor) เป็นความสามารถในการคิดของบุคคล อันเป็นผลมาจากการสะสมของประสบการณ์ต่าง ๆ รวมถึงความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยความสามารถเหล่านี้วัดได้หลายแบบ เช่น วัดความถนัดทางการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ปัญหา สมรรถภาพทางสมอง เป็นต้นซึ่งองค์ประกอบด้านสติปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. องค์ประกอบที่ไม่ใช่ทางด้านสติปัญญา (Nonintellectual-Factor) เช่น เพศ อายุ แผนการเรียน อันดับการเลือก รายได้ของบิดามารดา นิสัยในการเรียน เจตคติในการเรียน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นต้น

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2556) ได้อธิบายว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะ รวมถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือ มวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้ บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมในด้านต่างๆ ของสมรรถภาพทางสมอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็น การตรวจสอบระดับความสามารถสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใด มากน้อยเท่าไร ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนการฝึกฝนหรือประสบการณ์ต่างๆ ทั้งในโรงเรียน ที่บ้าน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรมต่างๆ ก็เป็นผลมาจากการฝึกฝนด้วย

กนกภรณ์ เทลสินทโชติ (2560) ได้อธิบายถึงความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึงผลจากความสามารถและพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่ได้มาจากการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการเรียนการสอน สำหรับตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้มาจากการสังเกต หรือคะแนนที่มีความซับซ้อนและใช้ระยะเวลา

พรทิพย์ สังเกต (2564) ได้ให้คำนิยามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนที่บุคคลได้จากการจัดการเรียนรู้ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่ได้รับการฝึกฝนจนเกิด ประสบการณ์ความชำนาญ

สำนักงานการศึกษารัฐเท็กซัส (Texas Education Agency, 2015) ได้ให้ความหมายถึงผลการเรียนว่าโรงเรียนได้กำหนดกลยุทธ์การเรียนการสอนทั่วทั้งโรงเรียนและคาดหวังที่สูง สำหรับผลการเรียนของนักเรียนกลยุทธ์การเรียนการสอนมีพื้นฐานจากหลักฐานและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมผ่านประสบการณ์ตรง

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปผลการเรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะในการเรียนรู้และการสะสมของประสบการณ์ต่างๆที่ได้รับ โดยโรงเรียนมีคาดหวังในผลการเรียนของนักเรียนที่รับจากการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

4.2.11 แนวคิดเกี่ยวกับเพิ่มเวลาเรียนรู้

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (2557) ได้เสนอเรื่องการดำเนินปรับหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนถึงระบบการวัดประเมินผลและการ คัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับผู้เรียนในทุกช่วงวัยโดยเฉพาะการปรับ หลักสูตรลดเวลาเรียน ลดการเรียนวิชาที่ไม่มีความจำเป็นและซ้ำซ้อนกันให้ภาคการศึกษามีส่วนสำคัญสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนโดยเริ่มต้นที่การศึกษา โดยวิธีเปรียบเทียบการศึกษาแบบเก่าแบบใหม่และจากต่างประเทศ ควรให้เด็กเรียนในเวลาเรียนลดทอนวิชาเพื่อให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว ขอให้กระทรวงศึกษาธิการหาวิธีการเรียนใหม่ที่สอดคล้องกับการศึกษาแบบไทย เด็กควรเรียนเฉพาะในเวลาเรียนไม่ควรเรียนนอกเวลามาก

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558) ได้กล่าวถึงกิจกรรม ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันเพราะโรงเรียนหลายแห่งดำเนินการ

อยู่แล้วในประเด็นนี้จะพบว่า ในปัจจุบันนี้การเรียนรู้ของเด็กนักเรียนได้เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากมีแหล่งเรียนรู้สื่อและเทคโนโลยีเช่น Internet, Computer, Tablet หรือ Smart Phone และอื่น ๆ อีกมากมายนักเรียนสามารถใช้ในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ดังกล่าวไม่จำเป็นต้องจำกัดเฉพาะในห้องเรียน นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกแห่งตลอดเวลาครูผู้สอนต้องปรับวิธีการจัดการเรียนรู้และนักเรียนต้องเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของตนเองมาจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนนี้เป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิเช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน (Project - Based Learning) เรียนรู้จากกิจกรรมการปฏิบัติจริงจากประสบการณ์ตรงใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และสืบค้นข้อมูล นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกันครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นที่ปรึกษาที่แนะช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จและนักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเองเรียนรู้เป็นทีมหรือจากกลุ่มเพื่อนมากขึ้น ซึ่งการเรียนรู้ลักษณะนี้จะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขภายใต้แนวคิดดังนี้ 1.กิจกรรมเป็นทางเลือกสนองต่อความสนใจความถนัดของผู้เรียนอย่างหลากหลาย 2.เรียนรู้หลักการสร้างความรู้ผ่านกระบวนการและกิจกรรม (Process and Content) 3.ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ในบรรยากาศที่อบอุ่นอิสระและปลอดภัย 4.ปรับบทบาทครูจากการเป็นผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่แนะ (Coach & Mentor) 5.ครูผู้สอนควรใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายและเป็นการประเมินตามสภาพจริง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้ให้ความหมายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของคำสำคัญ ไว้ดังนี้ 1. ลดเวลาเรียน หมายถึง การลดเวลาเรียนภาควิชาการและการลดเวลาของการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้ เช่น การบรรยาย การสาธิต การศึกษาไปความรู้ให้ น้อยลง 2. เพิ่มเวลารู้หมายถึง การเพิ่มเวลาและโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีประสบการณ์ตรง คิดวิเคราะห์ ทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความสุขจากกิจกรรม สร้างสรรค์ที่หลากหลายมากขึ้น 3. การบริหารจัดการเวลาเรียน หมายถึง การจัดสัดส่วนเวลาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้ให้น้อยลง และเพิ่มเวลาของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือ ปฏิบัติจริง และสร้างความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามความสนใจ ความ ถนัดและความต้องการได้

วิระศักดิ์ และ พิชญ์สินี ชมภูคา (2561) ได้อธิบายว่า นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองทุกที่ ทุกเวลา ไม่ได้จำกัดอยู่แค่เพียงในห้องเรียน หรือตามที่ครูจัดให้เท่านั้น การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิเช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน (Project-Base Learning) เรียนรู้จากกิจกรรมการปฏิบัติจริง จากประสบการณ์ตรง ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียน คิด

วิเคราะห์และสืบค้นข้อมูล นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ มีการจัดกิจกรรมโดยให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน

สำนักงานการศึกษา รัฐเท็กซัส (Texas Education Agency, 2015) ได้ให้ความหมายว่าโรงเรียนใช้ประโยชน์จากกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มเวลาการเรียนรู้ของนักเรียน ประการแรกโรงเรียนได้ปรับเปลี่ยนตารางเรียนโดยขยายเวลาเรียนหรือสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ประการที่สองโรงเรียนได้เพิ่มเวลา ในการเรียนรู้ โดยเสนอโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนนอกเวลาเรียน โดยทั่วไปแล้วจะมีการสอน พิเศษหลังเลิกเรียนสำหรับนักเรียนที่ต้องการ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการเพิ่มเวลาเรียนรู้ คือ โรงเรียน มีกลยุทธ์ในการบริหารเวลาการเรียนรู้ของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นจากเดิม เช่นการปรับเปลี่ยนตารางเรียน โดยขยายเวลาเรียนและเสนอโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนนอกเวลาเรียนเช่นการจัดการสอน พิเศษ หรือใช้เวลาสอนเนื้อหาสาระให้น้อยลง กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.2.12 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

ปิยนถ เชี่ยวสมุทร (2558) ได้อธิบายถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือกระบวนการที่ใช้ ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม มีการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นการสร้างหรือพัฒนาวิถีทางในทางปฏิบัติ ตลอดจน การระดมและจัดสรรทรัพยากรขององค์กรโดยอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอนผ่านการ ตัดสินใจและ ประเมินแล้วว่าเหมาะสมกับองค์กรและนำไปปฏิบัติได้จริง

เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) ได้ให้ความหมายถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดคะเนอนาคตและกำหนดทิศทางของ สถานศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการบริหาร และการแข่งขัน โดยมีกระบวนการใช้อิทธิพลต่อครูและบุคลากร ให้ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายทิศทางสถานศึกษา จนนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

ชลธิชา ร่มโพธิ์ (2561) ได้นิยามความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนบรรลุตามนโยบายหรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการ ควบคุมกลยุทธ์

ธันวา ทัตต์พันธ์ (2564) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่า กระบวนการบริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์จากการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมทั้งในด้านการตัดสินใจและการนำไปปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

บาร์นีย์และคอฟฟี (Barney & Coffey, 2012) ได้ให้ความสำคัญว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานยุคใหม่ของสถานศึกษาบนรากฐาน ทางการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน จากการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและแสวงหาโอกาสและอุปสรรค จาก การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก การบริหารเชิงกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงการแข่งขันของสถานศึกษาอื่นด้วย อีกทั้งยังช่วยพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จด้วยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร เน้นมุมมองการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการบริหารโรงเรียน ที่บริหารโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยที่โรงเรียนจะได้รับผลประโยชน์จากการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม และยังช่วยพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร เน้นมุมมองการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

เขาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าภารกิจใดหรือสถานศึกษาใด ต้องการไปสู่องค์กรหรือสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง จะมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสถานศึกษาดังต่อไปนี้ เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งในสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยาวนาน เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการ ในสถานศึกษาจะเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของการบริหารจัดการในสถานศึกษาและเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากขึ้น ซึ่งในสถานศึกษาก็จะเป็นการตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากร โดยให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และมีการให้บริการที่ดีแก่ทุกฝ่าย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535) ได้อธิบายว่าการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาต้องมุ่งให้ผู้เรียนมีความสามารถทางปัญญาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในการประกอบอาชีพ การจัดการศึกษาไม่เพียงแต่ผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะรวมถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย เป็นผู้มีส่วนในหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ให้ความร่วมมือป้องกันแก้ไขมลภาวะและเพื่อให้การจัดการศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บุศรินทร์ สุจริตจันทร์ (2553) ได้อธิบายถึงองค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ว่าหมายถึง องค์กรที่สร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าด้วยการออกแบบขององค์กรให้สามารถนำศักยภาพที่ดีที่สุดของบุคลากรเพื่อสร้างความร่วมมือไปในทิศทางสู่ความสำเร็จในกาดำเนินการสามารถสร้างผลประกอบการที่มีประสิทธิภาพสูง ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรอย่างยั่งยืน

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2554) ได้เสนอแนวคิดการปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และจะเห็นได้ว่าเครื่องมือบริหารต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้นั้นไม่มีความยั่งยืน เนื่องจากมองเป็นส่วนๆ ไม่ได้มองเป็นระบบ และไม่ให้ความสำคัญกับคนแต่องค์กรสมรรถนะสูงมีความเชื่อในศักยภาพของคน มีพื้นฐานมาจากความไว้วางใจนำเอาจุดอ่อนของเครื่องมือต่างๆ มาแก้ไขแล้วบูรณาการทั้งระบบขององค์กร ระบบข้อมูล ระบบ เทคโนโลยีระบบคน รวมทั้งความต้องการของลูกค้าและประชาชนนำหน้า การบริหารองค์กร สมรรถนะสูงนั้น มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. ต้องมีรากฐานที่มั่นคง คือ มีการบริหารทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง 2. มีวัฒนธรรมร่วมกันโดยเป็นวัฒนธรรมที่เน้นด้านการเรียนรู้การปรับปรุง ต่อเนื่อง วัฒนธรรมมุ่งผลงานสูง วัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมการกระจายอำนาจ วัฒนธรรมความไว้วางใจ เป็นต้น 3. ต้องมีระบบการสร้างและสะสมความรู้ เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดต่าง ๆ และสะท้อนถึงการให้รางวัลหรือการจูงใจในรูปแบบอื่นด้วย 4. ต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย พันธกิจที่ท้าทายและเป็นไปได้โดยให้คนได้ใช้ศักยภาพตนเองมากที่สุด 5. มีการบูรณาการตั้งแต่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และตัวบุคลากร เพื่อตอบสนองทั้ง เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคล 6. ต้องมีการบริหารงานที่เป็นการสร้างคุณค่าที่ดีให้กับสังคม ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

สุจิตรา ธนานันท์ (2552) ได้แนวคิดของการพัฒนาองค์กรนั้น เป็นแนวคิดที่มุ่งไปสู่การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากความคิด ทักษะคนดี และ ค่านิยมของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยน โครงสร้างและนโยบายขององค์กรต่อไป

การรีรี่ เดรสเลอร์ (Dessler, 2000) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาองค์กร โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1. การวินิจฉัยองค์กร 2. การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการพัฒนาองค์กร 3. การดำเนินงานพัฒนาองค์กร 4. การประเมินผลการพัฒนาองค์กร

ชาน, ชาฟเฟอร์ และ สแนป (Chan, Shaffer & Snape, 2004) ได้พบผลการศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์การ

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่ององค์การกับการจัดการความรู้ ศึกษาองค์การที่ประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจ ผลจากการศึกษาพบว่า การจัดการ ความรู้ นั้นส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนาองค์การเป็นองค์กรเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องนำระบบย่อย 5 ระบบ ได้แก่ การเรียนรู้ขององค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยีมาบูรณาการด้วยกัน

ความสำคัญของการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มีนักวิชาการ และหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรหรือสถาบันการศึกษาสมรรถนะสูงไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงโดยนำมาเป็นเครื่องมือการบริหารและนำมาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็น องค์กรที่มีสมรรถนะสูง และได้ตั้งเป้าไว้อย่างชัดเจนที่จะผลักดัน องค์กรให้กลายเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงให้ได้ในหน่วยงานราชการได้มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ เพื่อยกระดับการทำงานและการบริหารงานให้มูประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรที่มี สมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือ HPO หรือเรียกว่า องค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) คือ องค์กรที่เก่งมีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจ บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ เพื่อให้องค์กรเกิดความยั่งยืน ในการทำงานในระยะยาว

สุจิตรา ธนานันท์ (2552) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์การว่า การพัฒนา องค์กรทำให้องค์การได้รับการปรับปรุงอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการจัดการที่ดี ได้รับข้อเสนอแนะ จากสมาชิกภายในองค์กร เสริมสร้างบรรยากาศการ สร้างสรรค์ ทำให้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ลดลง เพิ่มความตระหนักทั้งในตัวบุคคลและองค์กร รวมทั้ง สามารถรักษาคนที่มีคุณภาพให้อยู่ กับองค์กรได้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2559) ได้อธิบายความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนให้มีขีด สมรรถนะสูง ให้เหตุผลในความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงไว้ 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน หมายถึง ผลการดำเนินงานขององค์กร ที่สูงกว่าองค์กรอื่น ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันในระยะยาว การที่องค์กรจะมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่า องค์กรอื่นได้จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุง สมรรถนะหรือขีดความสามารถขององค์กรได้อย่าง

ต่อเนื่อง โดยมีความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการได้อย่างมีคุณภาพ องค์กรที่ไม่สามารถพัฒนาองค์กร ให้เป็นเช่นนี้ได้ย่อมจะสูญเสียความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในและภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากเดิมทั้งในด้านความเร็วในการเปลี่ยนแปลง (Speed) ความซับซ้อน (Complexity) และความรุนแรง (Intense) การคาดการณ์เรื่องการเปลี่ยนแปลงมีความยากขึ้น ปัญหาสังคมมีมากขึ้น

3. ข้อจำกัดขององค์กรแบบดั้งเดิมองค์กรแบบดั้งเดิมมักมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นน้อย มีการรวมศูนย์อำนาจ ยึดกฎระเบียบ จึงมีข้อจำกัดในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และมีปัญหา การนำศักยภาพที่ดีที่สุดของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เพราะการเป็นองค์กรแบบดั้งเดิมเน้นการควบคุมและ नियมการทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและมีความเหมาะสมกับระบบปิด โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ไม่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม

4. กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้กำหนดนโยบายเพื่อมุ่งพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้เพื่อสร้างมูลค่าให้เกิดกับองค์กรหรือสังคมมากที่สุดโดยจะต้องทราบและเข้าใจความรู้ในระดับสากลเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทขององค์กรและสังคมได้

5. กระแสความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย รัฐบาลไทยได้พยายาม ผลักดันให้องค์กรต่างๆ มีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อชิงรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award – PMQA) นอกจากนี้ยังมี พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เพื่อกำหนดให้ทุกส่วนราชการ ต้องมีการจัดการความรู้ และส่งเสริมเรื่องหลักธรรมาภิบาล

วิบูลาศ เจริญชัย (2562) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงว่า เป็นความจำเป็นขององค์กร ทุกองค์กรที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับโลกปัจจุบัน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการที่ต้องการ ความรวดเร็ว มีคุณภาพ ราคาถูก และเป็นองค์กรที่มีแผนรองรับ กับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบ ด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในปัจจุบันนี้สภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต้องเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มี 4 ประการ ดังนี้

1. ระบบเศรษฐกิจที่ไร้ขอบเขต และโลกาภิวัตน์ได้นำมาซึ่งคู่แข่งชั้นทั่วโลก แรงงานราคาถูกลงที่ไหลเข้ามา ซึ่งแต่ก่อนมีการแข่งขันกันในประเทศเท่านั้น มีการบริหารงานแบบแคบ ๆ แต่ในปัจจุบันต้องมีกระบวนการใหม่ในการบริหาร และพัฒนาคนให้สามารถแข่งขันได้ทั่วโลก คู่แข่งที่มีรูปแบบการบริหารจัดการใหม่ วิธีการแตกต่างกัน และมีประสิทธิภาพในการแข่งขัน ข้อได้เปรียบการจัดการ และองค์กรเป็นทางไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน และการใช้วิธีนี้สามารถสร้างความได้เปรียบอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ตลาดแรงงานทั่วโลก เนื่องจากคนงานในแต่ละประเทศมีทักษะและค่าแรง แตกต่างกัน องค์กรจึงสามารถดึงดูดแรงงาน และสภาพการทำงานได้หลากหลายขึ้น องค์กรสามารถย้ายฐานการผลิตไปตามแหล่งที่มีแรงงานราคาถูก และมีทักษะดีเพื่อทำให้เกิดการประหยัด ทำให้ได้สินค้าราคาถูก ดังนั้นจึงเห็นว่ามีมีการย้ายการผลิตไปที่ประเทศกำลังพัฒนามากขึ้น

3. การเชื่อมโยงของข้อมูลและการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้องค์กรต่างๆ ในการออกแบบ และจัดการด้วยวิธีที่แตกต่างกันอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยจัดการข้อมูลขององค์กรที่ซับซ้อนข้อมูลจำนวนมาก ให้กับบุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สามารถออกแบบผลิตภัณฑ์ ให้บริการ และลดเวลาในการตอบสนองต่อคำขอของลูกค้า ดำเนินการสร้างรูปแบบการตัดสินใจที่เป็นนวัตกรรมทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น

4. การปรับตัวขององค์กรใหม่พบว่าองค์กรที่ตั้งใหม่สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางองค์กร เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูงได้ง่ายกว่าองค์กรเก่า วิธีการดำเนินการเพื่อสร้างใหม่ ไม่จำเป็นต้องมีระบบที่มีอยู่ บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถเริ่มต้นจากหลักการ การดำเนินที่สร้างขึ้นโดยทีมที่มีประสิทธิภาพสูง

จากความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าจากเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมและสังคมที่มีอย่างมากมายและเป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกๆ องค์กร รวมไปถึงโรงเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรของตน ให้มีขีดสมรรถนะที่สูง ตามบริบทขององค์กรนั้นๆ มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการดำเนินงานรอบด้าน ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศเพื่อความสามารถได้เปรียบ ในการแข่งขัน รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสภาพการณ์ปัจจุบัน

6. แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์องค์ประกอบ

6.1 ความหมายการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมาย การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ที่เหมือนและแตกต่างกัน ดังนี้

กัลยา วาณิชย์บัญชา (2551) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) คือ เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเป็นเทคนิคการแบ่งกลุ่มตัวแปรหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรที่ไม่สัมพันธ์กันจะอยู่ต่างกลุ่มกัน โดย 1 กลุ่มจะเรียกว่า 1 ปัจจัย โดยที่ตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยหรือกลุ่มเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกหรือลบก็ได้

โยธิน คันสนยุทธร และชุมพร ยงกิตติกุล (2535) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบยึดหลักว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน เพราะตัวแปรเหล่านั้นมีองค์ประกอบร่วมกัน (common factor) ซึ่งสังเกตจากการจับกลุ่มของตัวแปร หรือค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สมมติเรามีตัวแปร 100 ตัว และตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กัน แบ่งออกเป็น 10 กลุ่ม ในแต่ละกลุ่มตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง ที่เป็นเช่นนี้เพราะตัวแปรเหล่านั้นมีองค์ประกอบร่วมกัน

สำราญ มีแจ้ง (2546) ได้อธิบายว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการที่จะอธิบายข้อมูลให้ง่ายขึ้น ด้วยการลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง โดยการพยายามหาโครงสร้างองค์ประกอบจำนวนน้อย ๆ ที่จะแทนตัวแปรจำนวนมาก ๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และ ลัดดาวัลย์ รอดมณี (2527) การวิเคราะห์องค์ประกอบคือ เทคนิคทางสถิติที่ใช้ลดปริมาณข้อมูลให้น้อยลง (data reduction) เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจและทำให้ทราบถึงโครงสร้างและแบบแผน (structure and Pattern of Data) กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยมีจำนวนตัวแปรสังเกตมาก ๆ หลายตัว และมีความสะดวกในการที่ใช้ตัวแปรจำนวนมากดังกล่าวมาวิเคราะห์ เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบจะลดจำนวนตัวแปรเหล่านั้นให้เหลือน้อยตัว โดยอาศัยโครงสร้างและแบบแผนของความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในข้อมูลหรือระหว่างตัวแปร

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2555) ได้นิยามการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าเป็น วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่มีหลักการเชิงวิชาการ มีอำนาจทดสอบสูง และมีวิธีการวิเคราะห์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

สายชล สินสมบุรณ์ทอง (2559) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ว่าเป็นวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัววิธีหนึ่งที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก โดยศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่ขึ้นมาที่เรียกว่า ปัจจัย (Factor) ซึ่งถูกสร้างขึ้นจะประกอบด้วยรายละเอียดหรือความแปรผัน

ของตัวแปรเดิมหลาย ๆ ตัว ซึ่งเรียกว่า การนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากมายมารวมเป็นปัจจัยเดียวกัน

สรุปความหมายจากที่นักวิชาการว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นกระบวนการทางสถิติที่สามารถหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่แฝงอยู่ จากนั้นนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากมายมาจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ โดยที่ไม่ให้เสียเนื้อหาสารสนเทศ หรือเป็นกระบวนการลดตัวแปรที่ไม่สัมพันธ์กันออกไปอีกด้วย

6.2 วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์องค์ประกอบไว้ ดังนี้

กัลยา วานิชย์บัญชา (2548) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ปัจจัย คือ

1. เพื่อลดจำนวนตัวแปร กรณีที่ผู้วิจัยมีตัวแปรจำนวนมากและตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กัน จะจัดกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน

2. เพื่อนำตัวแปรหรือปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่ สำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3. เพื่อตรวจสอบความต้องการ (confirmatory) เกี่ยวกับการที่ผู้วิจัยจะต้อง กำหนดความสำคัญหรือนำหนักของตัวแปร เช่น ต้องการสร้างดัชนีวัดประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ซึ่งจะพัฒนาจากตัวแปรหลาย ๆ ตัว

4. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือปัจจัยเดียวกัน

สำราญ มีแจ้ง (2546) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น ถ้าจะจำแนกตามโมเดลของการวิเคราะห์องค์ประกอบจะพบว่า การวิเคราะห์ตัวประกอบมีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ

1. เพื่อศึกษาว่าตัวประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง ตัวแปรต่างๆโดยที่จำนวนตัวประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้นมีตัวประกอบรวมอะไรบ้างโมเดลนี้เรียกว่า Exploration Factor Analysis Model

2. เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างของตัวประกอบว่าตัวประกอบแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตรา ความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2537) กล่าวว่า การใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อหาองค์ประกอบร่วมอธิบายถึงความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เรียกว่า Exploratory Factor Analysis

2. เพื่อสนับสนุนพิสูจน์ ตรวจสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างของข้อมูล หรือ ตัวแปรว่ามีองค์ประกอบร่วมกันกี่ตัวประกอบ อะไรบ้าง และแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์องค์ประกอบอย่างไร เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis

3. เพื่อนำโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรเหล่านี้ไป ใช้สร้างคะแนนองค์ประกอบ (factor score) คะแนนที่ได้นี้เปรียบเสมือนค่าของตัวแปรใหม่ที่ประกอบด้วยตัวแปรเดิมหลายๆ ตัว ที่เรียกว่า Composite Variable

ส. วาสนา ประवालพฤกษ์ (ม.ป.ป.) ได้รวบรวมและประมวลสรุปจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบจำแนกย่อยได้หลายประการ ได้แก่

1. ช่วยบรรยายเกี่ยวกับพิสัย (domain) ที่ต้องการศึกษา
2. ช่วยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา
3. ช่วยจัดประเภทของตัวแปร
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ (factorial structure) ของตัวแปรที่เป็นเกณฑ์ และระบุ ตัวแปรที่จะเป็นประโยชน์ในสมการถดถอย

6.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ดังนี้

กัลยา วาณิชย์บัญชา (2551) ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) มีด้วยกัน 4 ประการ คือ ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในปัจจัยเดียวกัน โดยถือ ว่าปัจจัยใหม่ที่สร้างขึ้นเป็นตัวแปรใหม่ที่สามารถหาค่าของปัจจัยที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า (factor score) จึงสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (regression and correlation analysis) การวิเคราะห์ ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมติฐาน (t-test, Z-test) การวิเคราะห์ จำแนกกลุ่ม (discriminate analysis) เป็นต้น ใช้ในการแก้ปัญหาตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์ความ ถดถอย มีความสัมพันธ์กัน (multicollinearity)

6.4 ชนิดของตัวแปรหรือสเกลของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วาณิชย์บัญชา (2551) ได้อธิบายว่า ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบจะต้องเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือเป็นสเกลแบ่งช่วงและสเกลอัตราส่วน ในกรณีที่มีตัวแปรบางตัวเป็นตัว แปรเชิงกลุ่มคือเป็นสเกลแบ่งกลุ่ม (nominal) หรือสเกลอันดับ (ordinal scale)

จะต้องเปลี่ยนตัวแปรเชิงกลุ่มให้อยู่ในรูปตัวแปรเทียม (dummy หรือ indicator variable) ก่อน คือ ตัวแปรเชิงกลุ่มที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยจะต้องมีค่าได้เพียง 2 ค่า คือ 0 กับ 1 เท่านั้น

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี (2527) ได้อธิบายว่า ลักษณะของ ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายและแบบของการวิเคราะห์ องค์ประกอบข้อมูลที่ใช้แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1. ข้อมูลที่เป็นตัวแปรแบ่งลักษณะของ ประชากรหรือตัวอย่างที่ได้มาจากการ สุ่ม เช่น อายุ เพศ การศึกษา รายได้ ข้อมูลที่ใช้คือ ตัวแปรที่แสดงค่าต่าง ๆ ของลักษณะของประชากรในการวิเคราะห์ตัวแปรประเภทนี้เรียกว่า ประเภท R (R-type factor analysis) ซึ่งเป็น แบบที่ใช้กันเป็นส่วนใหญ่ 2. ข้อมูลที่เน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือความแตกต่างกันของหน่วย ซึ่ง อาจเป็นบุคคลหรือ วัตถุสิ่งของ (association between individuals or objects) แทนที่จะ วิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือความไม่สัมพันธ์กัน ระหว่างตัวแปรข้อมูลที่ต้องเตรียมคือ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลหรือวัตถุสิ่งของ การวิเคราะห์ องค์ประกอบประเภทนี้ เรียกว่า Q-type factor analysis ซึ่งยังไม่เป็นที่แพร่หลายในวงการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ 3. เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรที่เก็บจากบุคคล หรือวัตถุสิ่งของของกลุ่มเดียวกัน 2 ครั้ง และหา เคาคุณสมบัติหรือตัวแปรมาวิเคราะห์ การวิเคราะห์องค์ประกอบประเภทนี้ เรียกว่า การ วิจัยปัจจัยแบบ 3 ด้าน (three-model factor analysis) ซึ่งยังไม่เป็นที่แพร่หลาย

6.5 เงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย

กัลยา วานิชย์บัญชา (2548) ได้อธิบายถึงเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบมีด้วยกัน 5 ประการ คือ

1. Factor (F) และ error (e) จะต้องเป็นอิสระกัน
2. ตัวแปรที่นำมาจัดกลุ่มควรเป็นตัวแปรเชิงปริมาณและกรณีที่มีตัวแปรเชิงกลุ่มผสมอยู่ ด้วยจะต้องเปลี่ยนตัวแปรเชิงกลุ่มให้อยู่ในรูปตัวแปรเทียม (dummy variable) ก่อน
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง factor และตัวแปรอยู่ในรูปเชิงเส้น (linear) เท่านั้น
4. สำหรับเทคนิค principal component analysis ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงค่อนข้างมาก และมีค่าผิดปกติ (outlier) ผลลัพธ์ที่ได้ อาจจะไม่ถูกต้อง
5. จำนวนข้อมูล (case) ควรมากกว่าจำนวนตัวแปรซึ่งมักมีคำถามว่าควรมากกว่า กี่เท่า บางครั้งจะพบว่า ต้องการให้จำนวนข้อมูล (case) มากกว่า จำนวนตัวแปรอย่างน้อย 10 เท่า

6.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2548) ได้อธิบายถึงการนำเทคนิค factor analysis วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อจัด กลุ่มหรือจำแนกกลุ่มตัวแปรแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่1 การตรวจสอบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากหรือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ จะสามารถใช้เทคนิค factor analysis ได้ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย ไม่ควรรใช้เทคนิค factor analysis โดยการตรวจสอบทำได้ 2 วิธีดังนี้

1.วิธีการตรวจสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการสร้างเมทริกซ์แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่

2. วิธีที่ผู้วิเคราะห์สามารถตรวจสอบโดยใช้สถิติ KMO

ขั้นที่2 การสกัดปัจจัย (factor analysis) เป็นขั้นตอนย่อยของเทคนิค factor analysis วัตถุประสงค์ของการสกัดปัจจัยคือ การหาจำนวน factor ที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ หรือเป็นการดึงรายละเอียดจากตัวแปรมาไว้ใน factor วิธีการสกัดปัจจัย มีหลายวิธี วิธีที่นิยมมากที่สุดคือ วิธี principal component analysis หรือ PCA

ขั้นที่3 การหมุนแกนปัจจัย (factor rotation) ในกรณีที่ค่า factor loading มีค่ากลางๆ ทำให้ไม่สามารถจัดตัวแปรว่า ควรอยู่ใน factor ไດได้นั้น จะต้องทำการหมุนแกน ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการหมุนแกนปัจจัยคือ เพื่อให้ค่า factor loading ของตัวแปรมีค่ามากขึ้นหรือลดลงจนกระทั่งทำให้ทราบว่า ตัวแปรนั้นควรอยู่ใน factor ไດหรือไม่ควรอยู่ใน factor ไດ วิธีการหมุนแกนปัจจัย มี 2 วิธีการใหญ่ ๆ คือ 1. Orthogonal rotation เป็นการหมุนแกนปัจจัยไปแล้วยังคงทำให้ factor ตั้งฉากกันหรือเป็นอิสระกัน แต่ทำให้ค่า factor loading เพิ่มขึ้นหรือลดลง 2. Oblique rotation เป็นการหมุนแกนปัจจัยไปในลักษณะที่ factor ไม่ตั้งฉากกัน หรือ factor ไม่เป็นอิสระกันนั่นเอง แต่ทำให้ค่า factor loading มากขึ้นหรือลดลง

ขั้นที่4 การคำนวณค่า Factor score เมื่อสามารถจัดตัวแปรที่มีจำนวนมากเหลือเป็นกลุ่มตัวแปรไม่กี่กลุ่ม สามารถคำนวณหา ค่า factor score ของแต่ละ case ได้ เช่น ถ้ามี 2 factor ก็สามารถคำนวณหา ค่า factor score ของทั้ง 2 factor ได้ และถือว่าทั้ง 2 factor เป็นตัวแปรใหม่ที่นำไปวิเคราะห์ต่อไปได้

6.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploration Factor Analysis : EFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ โดยการสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วม (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

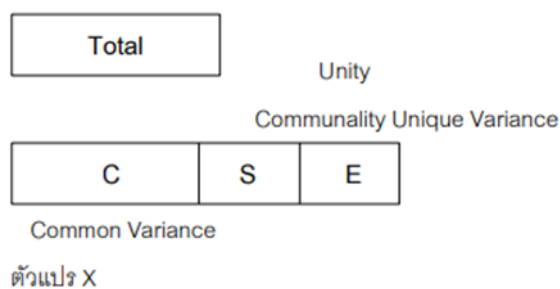
ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบอาจแบ่งได้คร่าว ๆ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเตรียมเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ใช้ในการคำนวณเมตริกสหสัมพันธ์นั้นขึ้นอยู่กับปัญหาวิจัย โดยส่วนใหญ่มักใช้เมตริกสหสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์โปรดักโมเมนต์ (Product-moment correlation coefficient) การวิเคราะห์องค์ประกอบขึ้นอยู่กับข้อกำหนดเป้าหมายของความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา โดยถ้าต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของหน่วยตัวอย่างแต่ละคู่จำนวนหน่วยของคะแนนที่นำมาหาค่าสหสัมพันธ์คือ คุณลักษณะของหน่วยตัวอย่างแต่ละคน ใช้เมตริกสหสัมพันธ์แบบอาร์ (R-Type) เพื่อศึกษาตัวแปรแฝงที่แสดงออกมาเป็นตัวแปรสังเกตได้ หรือถ้าต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ จำนวนหน่วยคะแนนที่นำมาหาค่าสหสัมพันธ์แต่ละคู่คือ จำนวนหน่วยตัวอย่าง ใช้เมตริกสหสัมพันธ์แบบอาร์ (R-Type)

2. การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Extraction of the Initial Factor) เป็นการลดจำนวนข้อมูลด้วยการได้โครงสร้างของตัวแปรใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบ มีเป้าหมายในการแยกองค์ประกอบร่วมให้มีจำนวนองค์ประกอบน้อยที่สุดที่สามารถนำค่าน้ำหนักขององค์ประกอบไปคำนวณเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ อันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีการสกัดองค์ประกอบขึ้นอยู่กับแบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบหลัก (Component factor model) และแบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วม (Common factor model)

2.1 แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบหลัก (Component factor model) เป็นแบบจำลองที่เน้นเรื่องมิติที่ครอบคลุมความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด เป็นความพยายามสกัดตัวประกอบจากความแปรปรวนของ ตัวแปรที่มีอยู่โดยไม่คำนึงถึงส่วนของความแปรปรวนร่วมหรือความแปรปรวนเฉพาะ และความแปรปรวนคลาดเคลื่อน วิธีที่ใช้สกัดตัวประกอบประเภทนี้ ได้แก่ Principal component analysis PC PA1

2.2 แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วม (Common factor model) โดยโมเดลนี้กำหนดให้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วนย่อย คือ ส่วนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น และส่วนเฉพาะของตัวเอง ซึ่งแสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองตัวประกอบร่วม

จะเห็นว่าความแปรปรวนทั้งหมด (total variance) ของตัวแปร แต่ละตัวนั้นอาจถูกแบ่งออกเป็น ความแปรปรวนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น (common variance) เขียนเป็นสมการ เส้นตรงได้ ดังนี้

$$T = C + U$$

โดยที่ T แทน ความแปรปรวนทั้งหมด
 C แทน ความแปรปรวนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น
 U แทน ความแปรปรวนพิเศษ หรือความแปรปรวนที่เหลือ

สำหรับความแปรปรวนพิเศษ หรือความแปรปรวนที่เหลือสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความแปรปรวนเฉพาะตัว (specific variance) กับความแปรปรวนที่มาจากความคลาดเคลื่อน (error variance) ซึ่งเขียนเป็นสมการเส้นตรงได้ ดังนี้

$$U = S + E$$

โดยที่ U แทน ความแปรปรวนพิเศษ หรือความแปรปรวนที่เหลือ
 S แทน ความแปรปรวนเฉพาะตัว
 E แทน ความแปรปรวนที่มาจากความคลาดเคลื่อน

ซึ่งวิธีการที่ใช้สกัดตัวประกอบประเภทนี้ ได้แก่

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบแกนमुखสำคัญ (Principal axis factoring : PAF หรือ PA2)
2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least squares method)
3. วิธีไลค์ลิตูดสูงสุด (Maximum likelihood method)
4. วิธีการวิเคราะห์ภาพพจน์ หรือการวิเคราะห์แบบเงา (Image analysis)
5. การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบแอลฟา (Alpha factor analysis)

ความแตกต่างของแบบจำลองทั้งสองในการวิเคราะห์ตัวประกอบ (อุทุมพร จามร
มาน, 2532)

1) ในแบบจำลองที่ว่าด้วยองค์ประกอบร่วม ผู้วิจัยต้องตั้งข้อตกลงเบื้องต้น เกี่ยวกับ
ค่าร่วมกัน (commonality : h^2) แต่ไม่จำเป็นในแบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบหลัก

2) การวิเคราะห์ตัวประกอบซึ่งเริ่มเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ค่าในแนว
ทแยงของแบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วมจะต้องประมาณค่าร่วมกันก่อนแต่ในแบบจำลอง
ที่ว่าด้วยตัวประกอบหลักจะใส่ค่า 1.00 ไว้ในแนวทแยงของเมตริกสหสัมพันธ์แทน

3) แบบจำลองทั้งสองจะเหมือนกันในกรณีในส่วนเฉพาะ (specific part) ของตัวแปร
มีค่าเป็น 0 นั่นคือ ตัวแปรจะถูกแบ่งออกเป็นส่วนที่ร่วมกันกับส่วนที่คลาดเคลื่อนเท่านั้น

4) แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วม จำนวนตัวแปรจะเท่ากับจำนวนตัวประกอบ
ที่สามารถอธิบายได้ว่า ตัวประกอบจะอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร Z_i ได้ทั้งหมด ตัว
ประกอบในแบบจำลองตัวประกอบร่วมอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งจำนวนตัวประกอบ
จะน้อยกว่าตัวแปรมาก เมื่อสกัดองค์ประกอบแล้วจะได้ผลของการจัดรวมกลุ่มตัวแปรเป็น
องค์ประกอบต่าง ๆ แต่ผลของการสกัดองค์ประกอบที่ได้ยังมีลักษณะการจัดรวมกลุ่มเป็น
องค์ประกอบที่ยังซับซ้อนและตีความได้ยาก จึงมีการจัดรวมกลุ่มตัวแปรให้ดูง่ายขึ้น และมีความ
หมายมากขึ้นโดยใช้เทคนิคการหมุนแกน

3. วิธีการหมุนแกน (Method of Rotation) การหมุนแกนจะทำให้ตัวแปรบางตัวที่เป็น
สมาชิกหลายองค์ประกอบกลายเป็นสมาชิกในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งชัดเจนมากยิ่งขึ้น
โดยจะพิจารณาจากน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor loading) การหมุนแกนใช้หลักการหมุนแกนอ้างอิง
(Reference axes) ซึ่งเป็นแกนขององค์ประกอบให้แกนอ้างอิงผ่านจุดพิสัยของตัวแปรให้มากที่สุด
เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (Simple structure) ไม่ซับซ้อน ซึ่งการหมุนแกนอ้างอิงทำ
ได้ 3 วิธี

3.1 การหมุนแกนโดยใช้กราฟ (Graphic Rotation) มีวิธีการหมุนแกน 2 แบบ คือ
แบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) การหมุนแกนแบบ
ตั้งฉาก คือ แกนอ้างอิงขององค์ประกอบก่อนมีการหมุนแกนที่เป็นลักษณะตั้งฉากกัน ซึ่ง แสดงว่า
องค์ประกอบทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน การหมุนแกนแบบตั้งฉากหรือการหมุนแกนอ้างอิงทั้งสองไป
พร้อม ๆ กันโดย แกนทั้งสองยังคงตั้งฉากกันเหมือนเดิม ส่วนการหมุนแกนแบบมุมแหลมนั้น
นักวิจัยอาจเลื่อนหมุนแกนทั้งสองด้วยมุมที่ต่างกัน ผลจากการหมุนแกนแบบตั้งฉากจะทำให้

องค์ประกอบทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนการหมุนแกนแบบมุมแหลมจะทำให้องค์ประกอบทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์ในเมตริกแบบแผนจะไม่ตรงกับเมตริกโครงสร้าง

3.2 การหมุนแกนโดยใช้การวิเคราะห์ (Analytical Rotation) ซึ่งมีหลักการ คือนำหลักการของ Thurstone มาสร้างเกณฑ์เพื่อปรับค่าสัมประสิทธิ์ในเมตริกองค์ประกอบให้ตีความได้ง่ายขึ้น โดยใช้หลักที่ว่าองค์ประกอบจะมีโครงสร้างง่ายเมื่อพิกัดของตัวแปรอยู่บนแกนอ้างอิงเดียว หมายถึง สมาชิกแต่ละแถวของเมตริกองค์ประกอบควรมีค่าสูงเฉพาะในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบที่เหลือควรมีค่าต่ำ ถ้ากำลังสองของน้ำหนักเฉพาะองค์ประกอบหนึ่งมีค่าเท่ากับค่าการรวมของตัวแปรนั้น หมายความว่าตัวแปรนั้นวัดได้องค์ประกอบเดียว จะทำให้ตีความหมายของตัวแปรนั้นได้ง่ายขึ้น วิธีนี้เป็นการหมุนแกนเชิงวิเคราะห์ให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถวมีค่าสูงสุด ทำให้ได้องค์ประกอบเฉพาะส่งผลให้ตีความหมายจากองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบได้ง่าย ซึ่งนำไปสู่การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์แบบต่าง ๆ ซึ่งแยกเป็น 2 แบบ คือ

1. การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ซึ่งมีวิธีย่อยแบ่งตามเกณฑ์ที่ใช้และหาได้ทั่วไปในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ได้ดังนี้

ก. การหมุนแกนแบบควอดิแมกซ์ (Quartimax Rotation) การหมุนแกนแบบนี้ทำให้ได้องค์ประกอบทั่วไป เนื่องจากเป็นวิธีการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถวในเมตริกองค์ประกอบมีค่าสูงสุด ส่งผลให้องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าสูงบางตัวแปร และมีค่ากลางต่ำในบางตัวแปร

ข. การหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) การหมุนแกนแบบนี้ทำให้ได้ องค์ประกอบเฉพาะ ส่งผลให้มีการแปลความหมายองค์ประกอบได้สะดวกขึ้น เนื่องจาก การหมุนแกนแบบนี้เป็นวิธีการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละสดมภ์ (Column) ในเมตริกองค์ประกอบมีค่าสูงสุด

ค. การหมุนแกนแบบอีควอแมกซ์ (Equamax Rotation) การหมุนแกนแบบนี้จะได้ องค์ประกอบที่มีลักษณะกลาง ๆ เนื่องจากเป็นวิธีที่เกิดจากการผสมระหว่างวิธีควอดิแมกซ์และวิธีแวนิแมกซ์

2. การหมุนแกนแบบควอติมิน (Quartimin Rotation) แบ่งเป็นวิธีย่อยตามเกณฑ์ที่ใช้ และหาได้ทั่วไปในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ได้ดังนี้

ก. การหมุนแกนแบบควอติมิน (Quartimin Rotation) ใช้หลักการเดียวกับการหมุนแกนแบบควอดิแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จะได้ องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบทั่วไป

ข. การหมุนแกนแบบโคแวริมิน (Covarimin Rotation) ใช้หลักการเดียวกับการหมุนแกนแบบแวริแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จะได้ องค์ประกอบเฉพาะ

ค. การหมุนแกนแบบอ็อบลิมิน (Oblimin Rotation) เป็นวิธีผสมผสานระหว่างวิธีควอติมินและโคแวริมินทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น มีหลักการคือใช้การทำให้ค่าความแปรปรวนร่วมของกำลังสองของสัมประสิทธิ์ที่เป็นภาพฉายน้ำหนักองค์ประกอบบนแกนอ้างอิงมีค่าน้อยที่สุด

3.3 การหมุนแกนเข้าสู่เมตริกเป้าหมาย (Rotation to a Target Matrix) ทำได้ด้วยการกำหนดเมตริกน้ำหนักองค์ประกอบเป็นเมตริกเป้าหมาย แล้วหมุนแกนแบบตั้งฉากหรือแบบแหลมก็ได้ จนได้เมตริกองค์ประกอบที่มีค่าใกล้เคียงหรือเท่ากับเมตริกเป้าหมาย จากนั้นใช้เกณฑ์กำลังสองน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างเมตริกทั้งสอง

หลักการหมุนแกนที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายกว่าองค์ประกอบก่อนการหมุนแกน ผลจากการหมุนแกนไม่ทำให้ค่าการรวม ค่าไอเกนและปริมาณความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบเปลี่ยนแปลง แต่มีผลทำให้สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในเมตริกองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบเปลี่ยนแปลง การใช้วิธีการหมุนแกนที่แตกต่างกันจะให้ผลการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยควรเลือกวิธีการวิเคราะห์ที่ให้ผล สอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

4. การสร้างตัวแปรหรือสเกลองค์ประกอบ เมื่อหมุนแกนและได้เมตริกองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว สิ่งต่อมาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การสร้างตัวแปรองค์ประกอบ (Composite variable) หรือสเกลองค์ประกอบ (Factor scale) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การสร้างตัวแปรประกอบ (Component Variables) ตัวแปรประกอบเป็นผลบวกเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นการสร้างตัวแปรประกอบจึงสร้างจากผลบวกเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้ ดังสมการ

$$F = (W_1) (Z_1) + (W_2) (Z_2) + \dots + (W_n) (Z_n)$$

ในที่นี้ n คือจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ W_1, W_2, \dots, W_n คือสัมประสิทธิ์คะแนนตัวประกอบ (Component score coefficients) ซึ่งเป็นฟังก์ชันของน้ำหนักองค์ประกอบในเมตริกองค์ประกอบ โดยโปรแกรม SPSS จะให้สัมประสิทธิ์คะแนนตัวประกอบในเมตริกชื่อ เมตริกสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score coefficient matrix)

4.2 การสร้างสเกลองค์ประกอบ (Factor scales) เนื่องจากองค์ประกอบร่วมมีส่วนที่กำหนดไม่ได้ ในการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างและสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะแตกต่างจากองค์ประกอบร่วมที่ควรจะเป็นตามทฤษฎี ดังนั้นการสร้างสเกลองค์ประกอบต้องมีเกณฑ์ในการสร้างให้สเกลองค์ประกอบใกล้เคียงกับองค์ประกอบร่วมมากที่สุด ซึ่งมีวิธีการสร้าง ดังนี้

4.2.1 วิธีการสร้างตามหลักการถดถอย เป็นวิธีการสร้างโดยให้ความสัมพันธ์ระหว่างสเกล องค์ประกอบที่สร้างขึ้นกับองค์ประกอบร่วมตามทฤษฎีที่ค่าสูงสุด

4.2.2 วิธีการสร้างตามหลักกำลังสองน้อยที่สุด เป็นวิธีการสร้างโดยให้ผลรวมกำลังสองของผลต่างระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และส่วนที่เป็นองค์ประกอบร่วมคำนวณจากสเกลองค์ประกอบที่มีค่าน้อยที่สุด

4.2.3 วิธีการสร้างตามเกณฑ์ของ Bartlett วิธีนี้นำความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างมา พิจารณาด้วย ในการสร้างสเกลองค์ประกอบตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนมากที่สุดจะถูกถ่วงน้ำหนักด้วยค่าน้อยกว่าตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนน้อย

4.2.4 วิธีการสร้างตามวิธีของ Anderson และ Rubin เป็นวิธีที่พัฒนาวิธีการของ Bartlett ให้ดีขึ้นด้วยการสร้างสเกลองค์ประกอบตามวิธีการของ Bartlett ภายได้ ข้อกำหนดว่าสเกลองค์ประกอบต้องเป็นอิสระต่อกัน การสร้างสเกลโดยใช้องค์ประกอบพื้นฐาน (Factor-Based scales) โดยที่ในการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ทำให้ผู้วิจัยหลายคนเชื่อว่าการสร้างสเกลองค์ประกอบมาจากสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบนั้นควรเลือกมาเฉพาะบางตัวแปร โดย Kim และ Mueller (1978) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เสนอว่า ควรใช้ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกิน 0.30 เท่านั้น

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะให้ข้อมูลที่หลากหลาย จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนองค์ประกอบเพื่อเก็บไว้ใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป กฎที่ดีที่สุดสำหรับการกำหนดจำนวนองค์ประกอบคือ "Eigenvalue > 1" ค่า Eigenvalue เป็นค่าที่บอกถึงความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้มากน้อยเพียงใด โดยปกติถ้าอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 1 ก็จะไม่มีความประโยชน์ที่จะนำ

องค์ประกอบนั้นมาใช้ หากตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวนน้อย การวิเคราะห์อาจจะให้ผลแค่ 2-3 องค์ประกอบ แต่ผู้วิจัยสามารถกำหนดเกณฑ์อื่น ๆ ในการเลือกจำนวนองค์ประกอบได้ ซึ่ง Eigenvalue > 1 นี้เป็นเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทุกโปรแกรม

5. การตั้งชื่อองค์ประกอบ การตั้งชื่อองค์ประกอบจะกระทำหลังจากรู้ค่า Loading แล้ว ซึ่งในการตั้งชื่อแต่ละองค์ประกอบมีกฎในการตั้งชื่อ คือ ชื่อองค์ประกอบควรสั้นๆ และมีเพียง 1-2 คำ และมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ โดยพิจารณาจากความคล้ายคลึงกันระหว่างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ ถ้าผู้วิจัยค้นคว้ามาตามโครงสร้างของทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถตั้งชื่อตามทฤษฎีที่ได้ค้นคว้ามาหรืออาจตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเองก็ได้

สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหรือตัวชี้วัดในการประเมินนั้นเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบว่ามีมากน้อยเพียงใด องค์ประกอบใดควรพิจารณาเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบใดควรพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบที่ต่างกันย่อมส่งผลให้ผลการประเมินต่างกันด้วย วิธีการหาน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรไม่มีเกณฑ์ตายตัวว่าควรใช้วิธีการใดจึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของตัวแปรที่พัฒนาขึ้น โดยในการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวทำได้โดยให้น้ำหนักของตัวแปรเท่ากันทุกตัวหรือให้มีความแตกต่างกันในแต่ละตัว โดยมีวิธีการหลัก 3 วิธี คือ

5.1 วิธีการตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgment) เป็นการพิจารณาลงความเห็นในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปร แล้วพิจารณาหาข้อยุติด้วยการหาค่าเฉลี่ย การอภิปรายลงความเห็น หรือใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบคำร้อยละของผู้ตอบที่เห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรนั้น นอกจากนี้ยังมีวิธีที่เป็นระบบมากขึ้น โดยการสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจนแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปร

5.2 วิธีการวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปร (Measure effort required) โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้ หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ถ้าตัวแปรใดมีการใช้เวลาหรือค่าใช้จ่ายสูง หรือใช้ความพยายามมากกว่า ตัวแปรนั้นควรมีน้ำหนักมากกว่า (หรือน้อยกว่า) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

5.3 วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้น้ำหนักของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์จำแนก หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล

ในทางปฏิบัติมักใช้ทฤษฎีควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิธีการใช้ข้อมูลเชิงทฤษฎีให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสิน ซึ่งอาจทำให้เกิดความลำเอียงได้ แต่เป็นวิธีการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และมีความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ค่าใช้จ่ายน้อย ส่วนวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการใช้หลักการทางสถิติในการวิเคราะห์ อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้ค่าใช้จ่ายสูง แต่ช่วยลดความลำเอียงของข้อมูล มีความเที่ยงและความตรงของข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีที่ดีที่สุด (จอมทัพ ขวัญราช, 2548)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ พบงานวิจัยที่สอดคล้องกับเรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ดังนี้

7.1 งานวิจัยในประเทศ

ศรีสมบัติ นวนพรัตนสกุล และคณะ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบวาทะประกอบที่สำคัญขององค์กร สมรรถนะสูง คือความต่อเนื่อง คือให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างหรือนำเสนอความสามารถหลัก ความโดดเด่นคือมีผลผลิต ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและโดดเด่นความยั่งยืน คือมีการพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ความเหนือกว่าคือมีมาตรฐานอย่างยั่งยืนและเหนือกว่าลักษณะที่แสดงของกลุ่มที่เทียบเคียงกัน และการมีอัตลักษณ์ คือสร้างอัตลักษณ์ของตนเองซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวอัตลักษณ์ของคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร คือมีความโดดเด่นในด้านเทคโนโลยีเภสัชกรรมที่เน้นไปทางสมุนไพร หรือด้านคุ้มครองผู้บริโภค และหรือด้านสารสนเทศศาสตร์ทางสุขภาพแต่อัตลักษณ์ที่เป็นไป ได้มากที่สุดคือมีความโดดเด่นในด้านเทคโนโลยีเภสัชกรรมที่เน้นไปทางสมุนไพรสวนอัตลักษณ์อื่นสามารถพัฒนาได้เนื่องจากใช้หลักการในการพัฒนาเหมือนกัน แบบจำลองแนวทางการพัฒนาคณะไปเป็นองค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วย 6 ส่วนใหญ่ คือวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ หลักการพัฒนามาตรการหลักและเทคนิควิธีการ

สุริยะ ทวีบุญญาวัตร (2559) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5

องค์ประกอบ คือ การบริหารแบบมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำองค์การตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารแบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์และ การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารกิจการภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพของหน่วยงานราชการให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีมาตรฐานในระดับสากล รวมทั้งเป็นเครื่องมือให้หน่วยราชการได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยตนเอง

เพ็ญศรี ลีสุวรรณกุล (2559) การพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะ สูง: กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงกับสมรรถนะขององค์การ 3.เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จของการ พัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่ม ตัวอย่างได้แก่ พระภิกษุ และสามเณรในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 357 รูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบมีขั้นตอนตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ สถานภาพ การนำองค์การ การให้ความสำคัญสัมพันธ์กับผู้ ได้รับบริการ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และการจัดกระบวนการ 2.ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ ให้มีขีดสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับสมรรถนะขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ 3.อำนาจการพยากรณ์ ความสำเร็จของการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง สามารถอธิบายความสำเร็จของการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง

เพ็ญศิริ ฤทธิภรณ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 2) ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตัวอย่าง

ของการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin) และความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ตามแนวคิดของ บลังชาร์ด (Blanchard) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านนโยบาย ทักษะด้านการวินิจฉัย และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือด้านระบบ โครงสร้าง และกระบวนการการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ ด้านมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ด้านแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม ด้านสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร ด้านให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ และด้านเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการวินิจฉัย และทักษะด้านเทคนิค ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

บาร์นา มะแซ (2559) ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษา ระดับปัจจัยด้านการบริหารของโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน การบริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4) หาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างสำหรับ งานวิจัยเชิงปริมาณ คือ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 113 โรงเรียน ผู้ตอบ

แบบสอบถามโรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 678 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .908 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยด้านการบริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 4. ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 2 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นผู้เรียน และภาวะผู้นำ ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 7.4 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรรพเพชร โทวิชา และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบ กลยุทธ์ย่อย 4 กลยุทธ์ มี 3 กลยุทธ์ย่อยที่ต้องมีการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาความสามารถในการบริหารงานวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์การบริหารงานงบประมาณด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์การบริหารงานธุรการอย่างมีระบบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 3 กลยุทธ์ดังกล่าวล้วนนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ทั้งสิ้นจึงเป็นข้อสรุปว่ากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาส่วนใหญ่ นำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ทั้งสิ้น นำ ไปสู่กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หากมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ทั้งผู้บริหารและครู รวมถึงบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเช่นกัน

ศิริรัตน์ ชุณหาคาลัย และ ปฐมบุตร แก้วสมนึก (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ เพื่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโรงเรียนสมรรถนะสูงในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบ สัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 คน ได้แก่ ฝ่ายนิเทศก์จังหวัด

กาญจนบุรี จำนวน 1 คน และครูผู้สอนในโรงเรียน เขตเศรษฐกิจพิเศษจำนวน 3 คน ในอำเภอสังขละบุรี จังหวัด กาญจนบุรี การวิจัยเชิงปริมาณใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ชนิดยืนยัน องค์ประกอบหน่วยที่ศึกษาได้แก่ โรงเรียนในพื้นที่เขต เศรษฐกิจพิเศษจังหวัด กาญจนบุรี จำนวน 8 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 4 โรงเรียน หน่วยการวิเคราะห์ ได้แก่ ครู ผู้สอนในระดับประถมศึกษาชั้นพื้นฐาน คือ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายจากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 134 คน หน่วยการวิเคราะห์ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาชั้นพื้นฐาน คือ ระดับประถม ศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายจากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 134 คน จากโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 78 คน รวม 212 คน ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันกับ โมเดลองค์ประกอบ เชิงยืนยัน แบบพหุ ของโรงเรียน สมรรถนะสูงในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดกาญจนบุรีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

วิบูลาส เจริญชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ องค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์การ สมรรถนะสูงเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 77 ตัวชี้วัดดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 16 ตัวชี้วัด 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ 10 ตัวชี้วัด 3) การจัดการความรู้ 10 ตัวชี้วัด 4) การจัดการกระบวนการ 17 ตัวชี้วัด 5) การพัฒนาบุคลากร 7 ตัวชี้วัด 6) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 9 ตัวชี้วัด และ 7) การ มุ่งเน้นผลการ ปฏิบัติงาน 8 ตัวชี้วัด ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก 2. สภาพปัจจุบันของการ บริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดอยู่ใน ระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารจัดการองค์การ สมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดอยู่ใน ระดับมากที่สุด 3. การพัฒนารูปแบบการ บริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด โดยรูปแบบประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) การ จัดการกระบวนการ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) การ มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แนวทางการ นำไปใช้ ส่วนที่ 4 ประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไข และผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 4.

การนำรูปแบบการบริหารจัดการ องค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไป ใช้ พบว่า ก่อนการนำรูปแบบการบริหารจัดการ องค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนหลังการนำรูปแบบ การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะ สูงเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาใน สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ ความพึงพอใจการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก

สุทัศน์ นาคเวช (2563) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ เทศบาลที่จัดการศึกษา 172 แห่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนได้จำนวน 123 แห่ง โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 4 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาของกรศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล และประธานชุมชนรวมผู้ให้ข้อมูล 492 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นพหุตัวแปร พบองค์ประกอบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 76 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย คือ 1.1) การแบ่งปันทรัพยากรและผลตอบแทน 1.2) การเสริมแรงให้กับชุมชน 1.3) การสร้างความร่วมมือ 2) การสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 12 ตัวแปร 3) การจัดการเชิงระบบ จำนวน 8 ตัวแปร 4) การผนึกพลังร่วมของชุมชน จำนวน 10 ตัวแปร และ 5) การจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 7 ตัวแปร 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

ชลธิชา และ คณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษารองคร์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารองคร์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 เป็นการวิจัยเอกสารโดยดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) การสังเคราะห์องคร์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง จากเอกสารและงานวิจัย 10 แหล่ง โดยเลือกองคร์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 60 และ 2) การยืนยันองคร์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีองคร์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการคนเก่ง 2) การบริหารจัดการคุณภาพ 3) การจัดการความรู้ขององค์กร และ 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์

ธันวา วาทิตต์พันธ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องคร์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูงมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องคร์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง และ 2) ผลการยืนยันองคร์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 96 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ประเภท คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบยืนยันองคร์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องคร์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. องคร์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 7 องคร์ประกอบ คือ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ครูมืออาชีพ 4) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร 5) ความผูกพันในงาน 6) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 7) การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ผลการยืนยันองคร์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มัสตามิน (Mustamin, 2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะที่สร้างความสำเร็จให้สถานศึกษาคืออะไรด้วยสมรรถนะคือสิ่งที่กำหนดความสามารถความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้บริหารคือกุญแจแห่งความสำเร็จของสถานศึกษา การศึกษาวิจัยนี้เกี่ยวกับสมรรถนะที่ระบุให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการศึกษาเป็นการมุ่งเน้นสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการของมาเลเซียสังกัดกรมสามัญศึกษาของรัฐฟลอริดา และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการของประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะมุ่งไปที่สมรรถนะการบริหารของสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จ โดยผลจากการศึกษาที่เป็นการวิเคราะห์เอกสารขอสถาบันการศึกษาทั้ง 3 แห่ง ได้กล่าวถึงมิติด้านสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารดังนี้ มิติด้านสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการของมาเลเซียมี 6 มิติ ได้แก่ 1) การสร้างนโยบายและทิศทางของผู้บริหาร 2) การพัฒนาการสอน 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม 4) มนุษย์สัมพันธ์ 5) การสร้างประสิทธิผลด้วยตนเอง มิติด้านสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาของรัฐฟลอริดา มี 10 มิติ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การตอบสนองความต้องการของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) การสร้างความหลากหลายที่ตอบสนองต่อ อนาคต การเมืองและสังคม 4) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) การจัดการด้านการเรียนรู้ 6) มีความสามารถในการชี้แจงและการประเมิน 7) กลยุทธ์การตัดสินใจ 8) เทคโนโลยี 9) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 10) การมีภาวะผู้นำจริยธรรม มิติด้านสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการของอินโดนีเซีย มี 5 มิติ ได้แก่ 1) ด้านบุคคลประกอบด้วย การมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความมุ่งมั่น เป็นคนเปิดกว้างสามารถทำงานด้วยตนเอง มีความเก่งและมีความสนใจเหมือนผู้นำ 2) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน การพัฒนาองค์การการเพิ่มพลังอำนาจด้านทรัพยากรสถานศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงการสร้างสรรค์ด้านบรรยากาศสถานศึกษา การบริหารครูและบุคลากร การอำนวยความสะดวกการดำเนินงานและด้านโครงสร้างสถานศึกษา การดำเนินงานด้านมนุษย์สัมพันธ์ การบริหารนักเรียน การบริหารหลักสูตรการบริหารการเงิน การบริหารการดำเนินงาน การเป็นหน่วยงานด้านให้บริการการบริหารระบบข้อมูลสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การตรวจและการประเมินผลขั้นสูง 3) เป็นผู้บริหารเชิงธุรกิจ ได้แก่ มีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม มุ่งความสำเร็จของเป้าหมาย มีแรงจูงใจที่เข้มแข็ง อายายอมแพ้ มีจิตวิญญาณของผู้บริหารเชิงธุรกิจ 4) มีการควบคุมดูแล ได้แก่ มีการวางแผน การลงมือปฏิบัติ และติดตามการกำกับดูแลด้านวิชาการ 5) ให้ความสำคัญกับสังคม ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำกิจกรรมทางสังคมกับชุมชน มีความไวต่อสังคม

รานดู โรเซลิน ซิติ (Randu Roselyn Sidi, 2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูงใน มอมบาซาเคนาตี เคนยา วัตถุประสงค์ของการศึกษา นี้คือเพื่อศึกษาโรงเรียนวัฒนธรรมคุณภาพสูงในโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงในเขตมอมบาซา ประเทศเคนยา การศึกษานี้ใช้ทฤษฎีมานุษยวิทยาความรู้ความเข้าใจที่ตีพอในการศึกษา

วัฒนธรรม โรงเรียน การศึกษาประยุกต์การออกแบบการสำรวจเชิงพรรณนา กลุ่มเป้าหมายคือ โรงเรียนที่มีผล การเรียนสูงและต่ำ 98 แห่ง คัดเลือกจากครูใหญ่ ครู และนักเรียนทั้งหมด การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง ชั้นถูกใช้เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง 24,878 คนจากครูใหญ่ 28 คน ครู 202 คน และนักเรียน 457 คน ใช้ แบบสอบถาม ตารางสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสารเพื่อรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาค้นคว้านี้ ผลการวิจัยพบว่า มอบบาชาเคาน์ตีได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มสูงในรูปแบบของหนึ่งเดียว วินัยทั่วไปและวินัยในตนเองที่ดีของผู้เรียน และการใช้ประโยชน์จากชุมชนหรือกลุ่มการศึกษาที่ ก่อตัวขึ้นของผู้เรียนเพื่อจุดประสงค์ร่วมกันดังนั้น การศึกษานี้จึงแนะนำว่าผู้บริหารโรงเรียน สมรรถนะสูง ควรเพิ่มการดูแลทเรียนของครู เสริมสร้างเวลาพักและเวลาที่เพิ่มขึ้นอย่างเข้มงวด จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมมากขึ้น และบังคับใช้นโยบายภาษา ผู้บริหารโรงเรียนสมรรถนะต่ำ ไม่ควรพูดถึงอาจเนื่องมาจาก วินัยที่ไม่ดี และการจัดหาทรัพยากรที่ไม่ดี แต่ยังจำกัดขอบเขตของงานวิชาการและกีฬา รวมถึงค่าใช้จ่ายในงานวิชาการ

Simin Ghavifekr & Mohammad Ismath Ramzy (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจแนวทางปฏิบัติการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนที่ต้องปรับปรุงความเป็นเลิศทางวิชาการของครูและนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บทความนี้สำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้การศึกษานี้ระบุแนวทางการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีส่วนช่วยในการความเป็นเลิศทางวิชาการของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การศึกษานี้นำเอาคุณภาพการออกแบบการวิจัย โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตโดยใช้วัตถุประสงค์ การสุ่มตัวอย่าง ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนจากการสัมภาษณ์โรงเรียนมัธยมเอกชน 5 แห่งในกรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย เป็นการถอดเสียงมีการสัมภาษณ์และบันทึกภาคสนามทันทีหลังจากการสัมภาษณ์และการสังเกตแต่ละครั้ง และใช้ซอฟต์แวร์ NVivo เพื่อจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบมากขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลระบุว่าปฏิบัติตามหลักปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพหลักสี่ประการของครูใหญ่เพื่อเพิ่มผลการเรียน: การวางแผนสำหรับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายร่วมกัน การจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม การทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม และการกำกับดูแลแบบไดนามิกและเชิงรุกสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน ในบรรดาแนวทางปฏิบัติเหล่านี้ ผู้บริหารควรเน้นย้ำความเป็นผู้นำโดยเฉพาะการพัฒนาวิชาชีพครูและการนิเทศการสอน

แทมมี แพดเก็ต อาช (Tammie Padgett Ash, 2021) ได้ทำการวิจัยเรื่องการระบุคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงในโรงเรียนประถมศึกษาในชนบทที่ร่ำรวยต่ำที่ประสบความสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยคือ 1. ความยากจนถูกระบุว่าเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จทางการศึกษา ในปี พ.ศ. 2546 Shannon และ Bylsma (2007) นักวิจัยแห่งรัฐวอชิงตันได้ทำการศึกษาเพื่อค้นหาสิ่งๆที่เหมือนที่พบในโรงเรียนที่มีผลงานดีกว่าตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งงานวิจัยได้ระบุคุณลักษณะ 9 ประการของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงและระบุว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทั้งหมดมีคุณสมบัติ 5 ประการ หรือมากกว่านั้น แม้ว่าจะไม่มีการจัดประเภทคุณลักษณะใดที่สำคัญที่สุด (Shannon & Bylsma, 2007) การตรวจสอบว่ามีคุณลักษณะ 5 ใน 9 ประการในเขตการศึกษาในชนบทที่ร่ำรวยต่ำในนอร์ธแคโรไลนาหรือไม่ 2. ลักษณะใดใน 9 ประการที่มีแนวโน้มมากที่สุดและมีโอกาสน้อยที่สุด แบบสำรวจการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนดำเนินการให้กับครูประจำชั้นประถมศึกษาที่ได้รับการว่าจ้างอย่างน้อย 1 ปี ในโรงเรียนปัจจุบันของพวกเขา ผลวิจัยพบว่าได้พิจารณาโรงเรียนภายในเขตไม่ถึงครึ่งตามเกณฑ์ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยยังได้ระบุลักษณะได้ 3 ประการอย่างชัดเจนภายในโรงเรียนส่วนใหญ่ ลักษณะเด่นที่มักพบในเขตการศึกษาคือ จุดเน้นที่ชัดเจนและแบ่งปันกัน (A clear and shared focus) ขณะที่ไม่พบการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในโรงเรียนใดๆ (High levels of family & Community involvement) สรุปคือคุณลักษณะ 9 ประการของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงยังคงสอดคล้องกับการวิจัยในปัจจุบัน แต่เขตหนึ่งสามารถดำเนินการได้ดีกว่าตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคมและถือว่าประสบความสำเร็จโดยปราศจากการระบุลักษณะ 5 ประการจากทั้งหมด 9 ประการอย่างแน่นอน โดยยึดตามความคิดเห็นของครูประจำชั้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศพบว่า ความเป็นองค์ที่มีขีดสมรรถนะสูงทางการศึกษามีองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จในระยะยาวจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญที่เข้ามาช่วยส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนเอกชนคุณภาพ

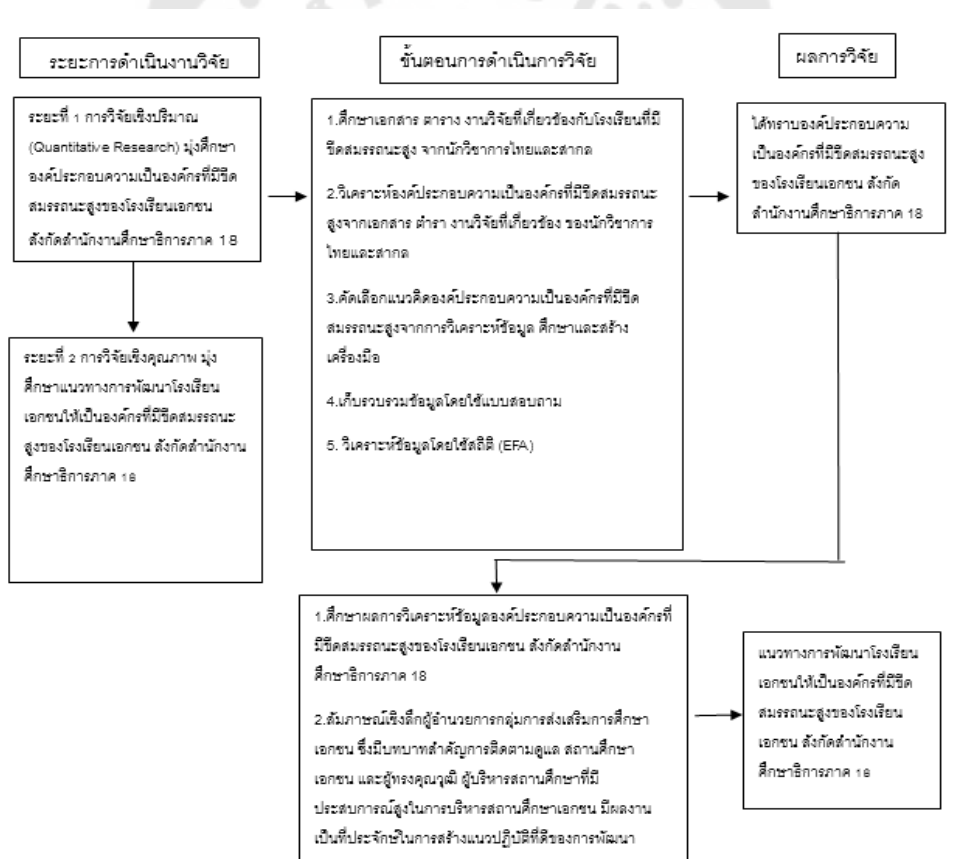
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 เป็นการวิจัยแบบ ผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาองค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังแผนภาพประกอบ 4 ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยสามารถอธิบายรายละเอียดและระยะของการดำเนินการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4 การจัดกระทำ และวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วย

1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 จำนวน 3,280 คน จาก 119 โรงเรียน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ปีการศึกษา 2565 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของคอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992) ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ คือ จำนวน 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair), จำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) และ จำนวน 500 ราย ถือว่า ดีมาก (as excellent) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับ ครู จำนวน 312 คน เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริง ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) มีวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลรายชื่อโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยแบ่งจังหวัดในศึกษาธิการภาค 18 ออกเป็นกลุ่มจังหวัด จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี ละกำแพงเพชร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 119 โรงเรียน ทำการสุ่มโรงเรียนในแต่ละกลุ่มจังหวัดด้วยวิธีการสุ่ม

ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยมีจังหวัดเป็นชั้น (Strata) และโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม (Sampling Unit) โดยทำการสุ่มมาจำนวนร้อยละ 25 ของโรงเรียนในแต่ละจังหวัด ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ปรากฏว่าได้โรงเรียนได้โรงเรียนที่จะนำมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจังหวัด จำนวนโรงเรียน ประชากร จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และ กลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
นครสวรรค์	51	1,514	13	173
พิจิตร	21	751	5	73
อุทัยธานี	10	341	3	30
กำแพงเพชร	37	674	9	36
	119	3,280	30	312

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มครูจากโรงเรียนทั้ง 30 โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนครูในแต่ละโรงเรียนตามที่ได้กำหนดไว้ จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey (1992) โดยจับสลากครูตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 312 คน

1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของ ครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการภาค 18 ที่ได้รับ รางวัลโรงเรียนเอกชนดีเด่น ลักษณะของแบบสอบถามเป็น แบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตาราง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยนำข้อ
ค้นพบที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะ
สูงเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในโรงเรียนสมรรถนะสูง ของ
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 แบบประมาณค่า 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความ
ถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้
มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)
IOC แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามทั้งฉบับ
มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 -1.0 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังเกณฑ์ต่อไปนี้

4.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา 3 คน

4.2 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 1 คน

4.3 มีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 1 คน

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้
เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

6. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

7. ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการจัดทำผ่าน Google ฟอรม

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม เสนอผู้บริหารสถานศึกษาเอก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งลิงค์แบบสอบถามกับผู้ประสานงานของแต่ละสถานศึกษาด้วยตนเองและแจ้งกำหนดวันในการปิดรับแบบสอบถาม

1.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.4.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 2 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่ได้รับรางวัลโรงเรียนเอกชนดีเด่น ในภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ถ้าการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ไม่ได้ เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling adequacy (KMO) ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 ข้อมูลจึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544) การวิเคราะห์นี้ใช้โปรแกรม SPSS

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อหาองค์ประกอบความเป็นองค์ที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิง ทฤษฎีด้วยโปรแกรมสถิติประยุกต์ของการวิเคราะห์

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence)
2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) (Cronbach, 1990)

1.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพรรณนา
 - ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 - ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ
 - สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Bartlett's Test)

- สถิติตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปร KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)
- สถิติการตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

(Exploratory Factor Analysis: EFA)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และเป็นผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 รวมทั้งสิ้น 5 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดตามเกณฑ์การคัดเลือกดังต่อไปนี้

1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

1.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ติดต่อกันตั้งแต่การประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 1 ถึงรอบที่ 3

1.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.4 เป็นผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ชื่อ ตำแหน่ง คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางของการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและข้อเสนอเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัย หลังจากนั้นได้จัดส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย

2.3.2 จัดทำตารางกำหนดการนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อดำเนินการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

2.3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง โดยใช้รูปแบบการเดินทางไปสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์ผ่านทางระบบออนไลน์

2.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นต่างๆที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งประเด็นตามการวิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการภาค 18 ผู้วิจัยนำเสนอผลการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปล
ความหมาย ของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
KMO	หมายถึง	สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Kaiser-Meyer-Olkin)
Bartlett's test	หมายถึง	สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร
Eigenvalue	หมายถึง	ค่าบ่งบอกความสามารถขององค์ประกอบ ในการ อธิบายความแปรปรวนของ กลุ่มตัวอย่าง
Df	หมายถึง	องศาอิสระ
Sig.	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
% of Variance	หมายถึง	ร้อยละของความแปรปรวน
Cumulative %	หมายถึง	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
Vi	หมายถึง	ข้อคำถาม

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายเป็นความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) การหมุนแกน (Rotation) ค่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และการกำหนดความหมายขององค์ประกอบ (Factor Meaning)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามองค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ซึ่งแสดงข้อมูลในรูปแบบของจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	96	34.29
หญิง	184	65.71
รวม	280	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	86	30.71
30 – 39 ปี	115	41.07
40 – 49 ปี	51	18.22
49 ปี ขึ้นไป	28	10.00
รวม	280	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	175	62.50
ปริญญาโท	86	30.71
ปริญญาเอก	11	3.93
อื่นๆ	8	2.86
รวม	280	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5 ปี	60	21.43
5 – 10 ปี	112	40.00
11 – 15 ปี	54	19.29
16 – 20 ปี	27	9.64
20 ปีขึ้นไป	27	9.64
รวม	280	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 65.71 เพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 รองลงมา มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 อายุ 40-49 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.22 และ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 และปริญญาเอก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.93 และน้อยที่สุดคือ อื่นๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน 5-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน 11-15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.29 ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป จำนวนอย่างละ 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจความเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามที่ กำหนดไว้ จำนวน 280 คน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 69 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการทางสถิติ พบว่า มีข้อคำถามจำนวนหนึ่งซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยและไม่สามารถรวมกับข้อคำถามอื่นให้เกิดเป็นองค์ประกอบใหม่ได้ ผู้วิจัยจึงทำการตัดข้อคำถามนั้นออกจนเหลือเพียงข้อคำถามที่สามารถรวมกับข้อคำถามอื่นเป็นองค์ประกอบใหม่ได้ จำนวน 63 ข้อ โดยผลการวิเคราะห์สามารถจัดกลุ่มข้อคำถามรวมกันเป็นตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

2.1) การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยภาพรวม โดยใช้สถิติทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ผลการตรวจสอบ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การทดสอบ	ค่าสถิติ
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)	.937
Bartlett's test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	Df
	Sig
	10643.30
	1953
	.000

หมายเหตุ : *** หมายถึง ค่า $p < .001$

จากตาราง 5 แสดงค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ .937 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าที่เหมาะสมสำหรับการคำนวณ (มากกว่า .500) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตามเกณฑ์ของ Lewis-Beck (1994 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546) และการทดสอบ Bartlett's test of Sphericity พบว่าค่า Chi-square = 10643.30 (df = 1953) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p -value = .000) แสดงว่าข้อมูลที่ได้มีความสัมพันธ์กัน หรือเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ สรุปว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับทำ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตามเกณฑ์ของ Lewis-Beck (1994 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์ บัญชา, 2546)

2.2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

แบบสอบถามองค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ข้อคำถามที่ผ่านการประเมินจำนวน 69 ข้อ สำหรับนำไป Tryout จำนวน 50 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ตาราง 6 เกณฑ์ในการประเมินค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

Cronbach's Alpha (α)	ระดับความเชื่อมั่น
> .90	ดีมาก
> .80	ดี
> .70	พอใช้
> .60	พอรับได้
> .50	ต่ำ
< .50	ไม่สามารถรับได้

ที่มา: (George & Mallery, 2003)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (Corrected Item-Total Correlation : CITC) จากคะแนนการ Tryout จำนวน 50 ชุด ดังนี้

ตาราง 7 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามองค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีด
สมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อคำถาม	CITC
องค์ประกอบที่ 1 ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน	
1. สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมกันพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนของโรงเรียน	.741
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์การทำงานอย่างชัดเจน	.604
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	.788
4. มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้อง กับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	.798
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	.833
องค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน	
6. สถานศึกษามีมาตรฐานด้านการจัดการศึกษาต่อนักเรียน	.855
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	.824
8. สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียนในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต	.850
9. สถานศึกษามีการสนับสนุนความสามารถของนักเรียนเพื่อเพิ่มความมั่นใจต่อผู้ปกครอง	.852
10. สถานศึกษามีการปรับวิธีการใช้หลักสูตรการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ	.861
องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ	
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำด้านวิชาการ	.868
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสังเกตและความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น	.894
13. สถานศึกษามุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตร	.838
14. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญและ ยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์	.831
15. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	.844
16. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็น สมาชิกของโรงเรียน	.895
17. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีเหตุผล อย่างตรงไปตรงมา	.855
18. ผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่	.844
องค์ประกอบที่ 4 ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง	
19. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก	.826
20. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น	.841
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อ นำมาพัฒนาด้านวิชาการในโรงเรียน	.906

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	CITC
22. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง	.862
23. ท่านพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	.829
24. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการสื่อสารที่ดี	.911
25. สถานศึกษามีการ มุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	.870
องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ	
26. หลักสูตรของสถานศึกษามีกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	.835
27. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้มีการประเมินการสอนอย่างต่อเนื่อง	.842
28. ครูมีมาตรฐานระดับการวัดผลการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	.807
29. ท่านมีประสบการณ์ในด้านวิชาการในการจัดหลักสูตรการสอนอย่างชำนาญ	.806
30. สถานศึกษามีรูปแบบกระบวนการสอน และกิจกรรมที่หลากหลาย	.852
องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	
31. สถานศึกษามีการนิเทศการสอนทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	.843
32. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านนวัตกรรมและวิชาการ	.837
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำให้ความรู้ครูและบุคลากรในการประเมินการสอนอย่างถูกวิธี	.871
34. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินการสอนทุกภาคเรียน	.812
35. ท่านได้นำผลการนิเทศการสอนไปพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง	.893
องค์ประกอบที่ 7 มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ	
36. สถานศึกษามีนโยบายให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน	.747
37. ท่านมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายต่อผู้บริหารโดยตรง	.772
38. สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการเข้าอบรมมาใช้ในการสอน ในการจัดการเรียนการสอน	.854
39. สถานศึกษามีเกณฑ์ให้รางวัลบุคลากรจากการประเมินผลการอบรม	.909
40. สถานศึกษามีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร และครู	.899
องค์ประกอบที่ 8 จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	
41. สถานศึกษามีสถานที่แลกเปลี่ยนพูดคุยและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและนักเรียน	.893

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	CITC
42. สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมบุคคลภายนอกที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ร่วมกันช่วยพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	.866
43. ท่านมีความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลภายนอกในทุกระดับชั้น	.876
44. การสร้างความสัมพันธ์อันดีของท่านกับบุคคลภายนอกส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	.867
45. สถานศึกษามีการจัดระบบการปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	.878
46. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่น โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	.851
47. สถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	.872
48. บรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้	.927
องค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง	
49. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและชุมชน	.874
50. ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	.926
51. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ	.916
52. สถานศึกษามีการสนับสนุนการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับโรงเรียน	.906
53. ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	.885
54. ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	.916
องค์ประกอบที่ 10 ผลการเรียนรู้	
55. สถานศึกษามีการการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	.883
56. สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพในการเรียนเพิ่มช่วงนอกเวลา	.767
57. ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการอธิบายผลงานด้านวิชาการ	.863
58. สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสในการแข่งขันวิชาการภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	.890
59. ท่านสามารถสอนในรูปแบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	.881

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	CITC
องค์ประกอบที่ 11 เพิ่มเวลาเรียนรู้	
60. สถานศึกษามีนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	.855
61. สถานศึกษานับสนุนการจัดการสอนพิเศษนอกเวลาเรียนเพื่อพัฒนาทักษะที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจเนื้อหาด้านวิชาการมากเท่าที่ควร	.848
62. ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมทักษะด้านวิชาการที่หลากหลายเพื่อเติมเต็มศักยภาพผู้เรียน	.869
63. ท่านคิดว่าการศึกษาในห้องเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	.855
64. ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนเติมเวลาทำให้ผู้เรียนได้รับผลการเรียนรู้อย่างครบถ้วนบรรลุเป้าประสงค์ของการศึกษา	.808
องค์ประกอบที่ 12 การบริหารเชิงกลยุทธ์	
65. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและจิตใจ	.872
66. ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ	.938
67. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา	.907
68. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการนำสถานศึกษาเข้าสู่การแข่งขันภายนอกโรงเรียน	.882
69. ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา	.919
ค่าความเชื่อมั่น (α) = .995	

จากตาราง 7 พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ทุกข้อมีค่า CITC มากกว่า .20 โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .604 ถึง .938 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งหมดอยู่ในระดับดีมาก คือ มีค่า Cronbach's alpha coefficient (α) เท่ากับ .995

การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงโดยภาพรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ (n=280)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	SD.	ระดับ
V01	1. สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน	4.35	0.65	มาก
V04	4. มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้อง กับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	4.28	0.66	มาก
V05	5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.64	มาก
V07	7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.39	0.64	มาก
V08	8. สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียนในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต	4.32	0.63	มาก
V09	9. สถานศึกษามีการสนับสนุนความสามารถของนักเรียนเพื่อเพิ่มความมั่นใจต่อผู้ปกครอง	4.42	0.56	มาก
V10	10. สถานศึกษามีการปรับวิธีการใช้หลักสูตรการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ	4.40	0.60	มาก
V12	12. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสังเกตและความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น	4.43	0.59	มาก
V13	13. สถานศึกษามุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตร	4.43	0.60	มาก
V14	14. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญและ ยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์	4.40	0.57	มาก
V16	16. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็น สมาชิกของโรงเรียน	4.38	0.62	มาก
V17	17. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีเหตุผล อย่างตรงไปตรงมา	4.35	0.64	มาก
V18	18. ผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่	4.30	0.63	มาก
V19	19. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก	4.24	0.73	มาก
V20	20. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น	4.26	0.66	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	SD.	ระดับ
V21	21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาด้านวิชาการในโรงเรียน	4.37	0.62	มาก
V22	22. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ กล่าวคิด กล่าวทำ และกล่าวเสี่ยง	4.33	0.60	มาก
V23	23. ท่านพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.63	มาก
V24	24. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการสื่อสารที่ดี	4.41	0.57	มาก
V25	25. สถานศึกษามีการ มุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.62	มาก
V26	26. หลักสูตรของสถานศึกษามีกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.69	มาก
V27	27. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการประเมินการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.61	มาก
V28	28. ครูมีมาตรฐานระดับการวัดผลการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	4.36	0.59	มาก
V29	29. ท่านมีประสบการณ์ในด้านวิชาการในการจัดหลักสูตรการสอนอย่างชำนาญ	4.35	0.63	มาก
V30	30. สถานศึกษามีรูปแบบกระบวนการสอน และกิจกรรมที่หลากหลาย	4.38	0.62	มาก
V31	31. สถานศึกษามีการนิเทศการสอนทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.65	มาก
V32	32. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านนวัตกรรมและวิชาการ	4.35	0.60	มาก
V34	34. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินการสอนทุกภาคเรียน	4.35	0.61	มาก
V35	35. ท่านได้นำผลการนิเทศการสอนไปพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง	4.33	0.59	มาก
V36	36. สถานศึกษามีนโยบายให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน	4.29	0.67	มาก
V37	37. ท่านมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายต่อผู้บริหารโดยตรง	4.30	0.62	มาก
V38	38. สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการเข้าอบรมมาใช้ในการสอน ในการจัดการเรียนการสอน	4.38	0.61	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	SD.	ระดับ
V39	39. สถานศึกษามีเกณฑ์ให้รางวัลบุคลากรจากการประเมินผลการ อบรม	4.28	0.61	มาก
V40	40. สถานศึกษามีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่าง ผู้บริหาร และครู	4.35	0.60	มาก
V41	41. สถานศึกษามีสถานที่แลกเปลี่ยนพูดคุยและแบ่งปันความรู้ร่วมกัน ของบุคลากรและนักเรียน	4.35	0.62	มาก
V42	42. สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมบุคคลภายนอกที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ร่วมกันช่วยพัฒนา และปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	4.29	0.60	มาก
V43	43. ท่านมีความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์เพื่อสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลภายนอกในทุกระดับชั้น	4.40	0.56	มาก
V44	44. การสร้างความสัมพันธ์อันดีของท่านกับบุคคลภายนอกส่งเสริม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	4.33	0.58	มาก
V45	45. สถานศึกษามีการจัดระบบการปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ	4.48	0.60	มาก
V46	46. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่น โดยการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.41	0.59	มาก
V47	47. สถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การ เรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.65	มาก
V48	48. บรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง ผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้	4.38	0.56	มาก
V49	49. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและ แบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและชุมชน	4.30	0.66	มาก
V50	50. ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะผู้บริหารเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.32	0.57	มาก
V51	51. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยรอบ	4.33	0.60	มาก
V52	52. สถานศึกษามีการสนับสนุนการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับ โรงเรียน	4.34	0.60	มาก
V53	53. ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน	4.38	0.58	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	SD.	ระดับ
V54	54. ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.36	0.63	มาก
V55	55. สถานศึกษามีการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.40	0.60	มาก
V56	56. สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพในการเรียนเพิ่มช่วงนอกเวลา	4.33	0.65	มาก
V57	57. ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการอธิบายผลงานด้านวิชาการ	4.34	0.61	มาก
V58	58. สถานศึกษานับสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสในการแข่งขันวิชาการภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.59	มาก
V59	59. ท่านสามารถสอนในรูปแบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	4.34	0.58	มาก
V60	60. สถานศึกษามีนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	4.28	0.69	มาก
V61	61. สถานศึกษานับสนับสนุนการจัดการสอนพิเศษนอกเวลาเรียนเพื่อพัฒนาทักษะที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจเนื้อหาด้านวิชาการมากเท่าที่ควร	4.26	0.66	มาก
V62	62. ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมทักษะด้านวิชาการที่หลากหลายเพื่อเติมเต็มศักยภาพผู้เรียน	4.35	0.64	มาก
V63	63. ท่านคิดว่าการศึกษานอกห้องเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.32	0.66	มาก
V64	64. ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนเต็มเวลาทำให้ผู้เรียนได้รับผลการเรียนรู้อย่างครบถ้วนบรรลุเป้าประสงค์ของการศึกษา	4.30	0.63	มาก
V65	65. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและจิตใจ	4.31	0.66	มาก
V66	66. ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ	4.39	0.62	มาก
V67	67. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา	4.44	0.60	มาก
V68	68. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการนำสถานศึกษาเข้าสู่การแข่งขันภายนอกโรงเรียน	4.39	0.63	มาก
V69	69. ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.36	0.60	มาก

จากตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามทั้ง 63 ข้อ อยู่ระหว่าง 4.24 – 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .56 – .73 โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ V45. สถานศึกษามีการจัดระบบการปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.48$, $SD = .60$) รองลงมาคือ V67. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, $SD = .60$) V12. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสังเกตและความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.43$, $SD = .59$) และ V13. สถานศึกษามุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตร ($\bar{X} = 4.43$, $SD = .60$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ V19. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .73$)

2.3 การสกัดองค์ประกอบและหมุนแกน (Factor Extraction) การหมุนแกน (Rotation) คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และ การกำหนดความหมายขององค์ประกอบ (Factor Meaning)

ผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ข้อคำถามของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 โดยใช้วิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธี Varimax ซึ่งเป็นวิธีหมุนแกนที่ทำให้องค์ประกอบมีจำนวนตัวแปรน้อยที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักของแต่ละ องค์ประกอบอยู่ในระดับสูงทำให้องค์ประกอบแยกจากกันชัดเจน จากการศึกษาของ Costello & Osborne (2005) จากนั้นพิจารณาองค์ประกอบที่สกัดได้จากค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มีค่ามากกว่า 1 ตามเกณฑ์ของ Kaiser (Kaiser's criteria) และพิจารณาตัวแปรสมาชิกขององค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมากที่สุดให้จัดอยู่ในองค์ประกอบนั้น ในกรณีตัวแปรใดเป็นสมาชิกมากกว่า 1 องค์ประกอบ จะพิจารณาให้เป็นสมาชิกขององค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากกว่า หรือตามความเหมาะสม ผลการสกัด องค์ประกอบและการหมุนแกนของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 แสดงรายละเอียดในตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงผลการสกัดองค์ประกอบและการหมุนแกนของตัวแปรของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

องค์ประกอบ (Factor)	ผลการสกัดองค์ประกอบ (Initial Eigenvalues)			ผลการสกัดองค์ประกอบภายหลังหมุนแกน (Rotation sums of Squared Loading)		
	ค่าไอเกน (Eigenvalues)	ร้อยละความ แปรปรวน	ร้อยละสะสม ความแปรปรวน	ค่าไอเกน (Eigenvalues)	ร้อยละความ แปรปรวน	ร้อยละสะสม ความแปรปรวน
		(% of Variance)	(Cumulative %)		(% of Variance)	(Cumulative %)
1	22.87	36.31	36.31	6.01	9.54	9.54
2	3.25	5.17	41.48	5.03	7.98	17.53
3	1.99	3.16	44.64	3.88	6.16	23.69
4	1.63	2.58	47.23	3.52	5.60	29.29
5	1.57	2.50	49.73	3.39	5.38	34.67
6	1.39	2.21	51.95	3.04	4.82	39.50
7	1.36	2.15	54.11	2.99	4.76	44.26
8	1.31	2.07	56.19	2.97	4.72	48.98
9	1.21	1.92	58.11	2.76	4.38	53.37
10	1.18	1.87	59.98	2.44	3.88	57.25
11	1.05	1.67	61.65	1.93	3.07	60.33
12	1.00	1.60	63.25	1.84	2.92	63.25
13	.98	1.55	64.81			
14	.95	1.51	66.33			
...						
63	.113	.180	100.00			

จากตาราง 9 การสกัดองค์ประกอบและการหมุนแกนของตัวแปรของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 พบว่า ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis: PCA) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) จากข้อคำถามทั้งหมด 63 ข้อ ได้องค์ประกอบทั้งหมด 12 องค์ประกอบ มีค่าไอเกน (Eigenvalues) ระหว่าง 1.84 – 6.01 และมีร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative) เท่ากับ 63.25 ซึ่งแสดงเป็นค่าเมทริกซ์นำหน้าองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบภายใต้ทั้งหมดแบบปัจจัย

ข้อ คำถาม	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9	Factor 10	Factor 11	Factor 12
1 V57	0.744											
2 V56	0.729											
3 V58	0.679											
4 V59	0.613											
5 V61	0.612											
6 V68	0.559				0.371							
7 V62	0.499				0.407	0.373						
8 V60	0.476			0.437								
9 V55	0.464							0.300				
10 V63	0.440											
11 V39		0.605										
12 V42		0.599										
13 V37		0.554										
14 V49		0.308	0.514									
15 V53		0.448	0.508									
16 V64		0.412	0.483									
17 V54		0.38	0.482									

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9	Factor 10	Factor 11	Factor 12
18 V52	0.392	0.446			0.359					0.307		
19 V43		0.435							0.324			
20 V20		0.433	0.351									
21 V51		0.406			0.351					0.32		
22 V41		0.336				0.316						
23 V24			0.676									
24 V21			0.667									
25 V18			0.593				0.379					
26 V23			0.483							0.399		
27 V16			0.401					0.38				
28 V29		0.353	0.307	0.615								
29 V28				0.573								
30 V27				0.553								
31 V30				0.539								
32 V31				0.537								
33 V25				0.471								
34 V47		0.338		0.386		0.365			0.353			

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9	Factor 10	Factor 11	Factor 12
35 V05					0.693							
36 V04					0.559				0.33			
37 V01					0.557							
38 V07			0.336		0.483							
39 V67	0.346				0.669							
40 V65					0.612							
41 V66	0.328		0.399		0.461							
42 V69	0.351				0.443							
43 V34			0.303	0.32			0.562					
44 V38							0.553					
45 V35	0.321						0.533					
46 V36		0.333					0.511					
47 V32							0.454					
48 V13								0.731				
49 V14		0.351						0.598				
50 V09							0.316	0.481				
51 V17			0.45					0.461				

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9	Factor 10	Factor 11	Factor 12
52 V12			0.331				0.455					
53 V26								0.695				
54 V08				0.337				0.588				
55 V10				0.306				0.488				
56 V44									0.633			
57 V19			0.323						0.573			
58 V22			0.321					0.393	0.518			
59 V50										0.501		
60 V48					0.348					0.455		
61 V40		0.338			0.317		0.314			0.383		
62 V46											0.595	
64 V45				0.302					0.355			0.492

หมายเหตุ ตารางแสดงเฉพาะค่า Factor loading ที่มากกว่า .300 เท่านั้น

จากตาราง 10 ค่าเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบภายหลังกนูนแกนปัจจัย เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การจัดเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่งข้อคำถามนั้นจะต้องนำน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .300 โดยทั้ง 12 องค์ประกอบ มีจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ V57, V56, V58, V59, V61, V68, V62, V60, V55 และ V63 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .744 ถึง .440

องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ V39, V42, V37, V49, V53, V64, V54, V52, V43, V20, V51 และ V41 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .605 ถึง .336

องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ V24, V21, V18, V23 และ V16 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .676 ถึง .401

องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ V29, V28, V27, V30, V31, V25 และ V47 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .615 ถึง .386

องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ V05, V04, V01 และ V07 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .693 ถึง .483

องค์ประกอบที่ 6 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ V67, V65, V66 และ V69 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .669 ถึง .443

องค์ประกอบที่ 7 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ V34, V38, V35, V36 และ V32 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .562 ถึง .454

องค์ประกอบที่ 8 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ V13, V14, V09, V17 และ V12 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .731 ถึง .455

องค์ประกอบที่ 9 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ V26, V08 และ V10 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .695 ถึง .488

องค์ประกอบที่ 10 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ V44, V19 และ V22 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .633 ถึง .518

องค์ประกอบที่ 11 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ V50, V48 และ V40 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .501 ถึง .383

องค์ประกอบที่ 12 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ V46 และ V45 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .595 ถึง .492

ตาราง 11 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 1 ของความเป็นองค์กรที่มีขีด
สมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการอธิบายผลงานด้านวิชาการ (V57)	0.744
2.	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพในการเรียนเพิ่มช่วงนอกเวลา (V56)	0.729
3.	สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสในการแข่งขันวิชาการภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ (V58)	0.679
4.	ท่านสามารถสอนในรูปแบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน (V59)	0.613
5.	สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการสอนพิเศษนอกเวลาเรียนเพื่อพัฒนาทักษะที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจเนื้อหาด้านวิชาการมากเท่าที่ควร (V61)	0.612
6.	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการนำสถานศึกษาเข้าสู่การแข่งขันภายนอกโรงเรียน (V68)	0.559
7.	ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมทักษะด้านวิชาการที่หลากหลายเพื่อเติมเต็มศักยภาพผู้เรียน (V62)	0.499
8.	สถานศึกษามีนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (V60)	0.476
9.	สถานศึกษามีการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (V55)	0.464
10.	ท่านคิดว่าการศึกษานอกห้องเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (V63)	0.440
Eigenvalues = 6.01, % of Variance = 9.54, Cumulative % = 9.54		

จากตาราง 11 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .744 ถึง .440 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการอธิบายผลงานด้านวิชาการ 2) สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพในการเรียนเพิ่มช่วงนอกเวลา 3) สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสในการแข่งขันวิชาการภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 4) ท่านสามารถสอนในรูปแบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน 5) สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการสอนพิเศษนอกเวลาเรียนเพื่อพัฒนาทักษะที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจเนื้อหาด้านวิชาการมาก

เท่าที่ควร 6) ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการนำสถานศึกษาเข้าสู่การแข่งขันภายนอกโรงเรียน 7) ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมทักษะด้านวิชาการที่หลากหลายเพื่อเติมเต็มศักยภาพผู้เรียน 8) สถานศึกษามีนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ 9) สถานศึกษามีการการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และ 10) ท่านคิดว่าการศึกษาของนักเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับการจัดสรรเวลาในการเรียน และผลการเรียน ผู้วิจัยจึงใช้ข้อ องค์ประกอบที่ 1 ว่า "การเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนสู่การแข่งขัน" ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 6.01 คิดเป็นร้อยละ 9.54 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 12 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 2 ของความเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	สถานศึกษามีเกณฑ์ให้รางวัลบุคลากรจากการประเมินผลการอบรม (V39)	0.605
2.	สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมบุคคลภายนอกที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ร่วมกันช่วยพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา (V42)	0.599
3.	ท่านมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายต่อผู้บริหารโดยตรง (V37)	0.554
4.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและชุมชน (V49)	0.514
5.	ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน V53	0.508
6.	ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนเต็มเวลาทำให้ผู้เรียนได้รับผลการเรียนรู้อย่างครบถ้วนบรรลุเป้าประสงค์ของการศึกษา (V64)	0.483
7.	ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (V54)	0.482
8.	สถานศึกษามีการสนับสนุนการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับโรงเรียน (V52)	0.446
9.	ท่านมีความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลภายนอกในทุกระดับชั้น (V43)	0.435
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น (V20)	0.433
11.	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ (V51)	0.406

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
12.	สถานศึกษามีสถานที่แลกเปลี่ยนพูดคุยและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและนักเรียน (V41)	0.336
Eigenvalues = 5.03, % of Variance = 7.98, Cumulative % = 17.53		

จากตาราง 12 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 12 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .605 ถึง .336 ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามีเกณฑ์ให้รางวัลบุคลากรจากการประเมินผลการอบรม 2) สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมบุคคลภายนอกที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆร่วมกันช่วยพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา 3) ท่านมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายต่อผู้บริหารโดยตรง 4) สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดช่องทางในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและชุมชน 5) ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 6) ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนเต็มเวลาทำให้ผู้เรียนได้รับผลการเรียนรู้อย่างครบถ้วนบรรลุเป้าประสงค์ของการศึกษา 7) ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 8) สถานศึกษามีการสนับสนุนการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับโรงเรียน 9) ท่านมีความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลภายนอกในทุกระดับชั้น 10) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น 11) สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ และ 12) สถานศึกษามีสถานที่แลกเปลี่ยนพูดคุยและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและนักเรียน ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพในงานที่ทำการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า "ภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง" ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 5.03 คิดเป็นร้อยละ 7.98 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 13 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 3 ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการสื่อสารที่ดี (V24)	0.676
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาด้านวิชาการในโรงเรียน (V21)	0.667
3.	ผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ (V18)	0.593
4.	ท่านพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ (V23)	0.483
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็น สมาชิกของโรงเรียน (V16)	0.401
Eigenvalues = 3.88, % of Variance = 6.16, Cumulative % = 23.69		

จากตาราง 13 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .676 ถึง .401 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการสื่อสารที่ดี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาด้านวิชาการในโรงเรียน 3) ผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ 4) ท่านพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ และ 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็น สมาชิกของโรงเรียน ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ องค์ประกอบที่ 3 ว่า **"ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง"** ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 3.88 คิดเป็นร้อยละ 6.16 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 14 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 4 ของความเป็นองค์กรที่มีขีด
สมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ท่านมีประสบการณ์ในด้านวิชาการในการจัดหลักสูตรการสอนอย่างชำนาญ (V29)	0.615
2.	ครูมีมาตรฐานระดับการวัดผลการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม (V28)	0.573
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการประเมินการสอนอย่างต่อเนื่อง (V27)	0.553
4.	สถานศึกษามีรูปแบบกระบวนการสอน และกิจกรรมที่หลากหลาย (V30)	0.539
5.	สถานศึกษามีการนิเทศการสอนทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ (V31)	0.537
6.	สถานศึกษามีการ มุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูล สภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (V25)	0.471
7.	สถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ (V47)	0.386
Eigenvalues = 3.52, % of Variance = 5.60, Cumulative % = 29.29		

จากตาราง 14 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร โดยมีค่า
น้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .615 ถึง .386 ประกอบด้วย 1) ท่านมีประสบการณ์ในด้าน
วิชาการในการจัดหลักสูตรการสอนอย่างชำนาญ 2) ครูมีมาตรฐานระดับการวัดผลการเรียนรู้
เป็นรูปธรรม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการประเมินการสอนอย่างต่อเนื่อง 4)
สถานศึกษามีรูปแบบกระบวนการสอน และกิจกรรมที่หลากหลาย 5) สถานศึกษามีการนิเทศการ
สอนทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ 6) สถานศึกษามีการ มุ่งเน้นการสื่อสาร
ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และ 7)
สถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างมี
ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม และ
ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ องค์ประกอบที่ 4 ว่า **"หลักสูตรการเรียน
การสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐาน"** ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนของ
องค์ประกอบ เท่ากับ 3.52 คิดเป็นร้อยละ 5.60 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 15 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 5 ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (V05)	0.693
2.	มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้อง กับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา (V04)	0.559
3.	สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน (V01)	0.557
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (V07)	0.483
Eigenvalues = 3.39, % of Variance = 5.38, Cumulative % = 34.67		

จากตาราง 15 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .693 ถึง .483 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 2) มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้อง กับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา 3) สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การทำงาน ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ องค์ประกอบที่ 5 ว่า "การบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน" ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 3.39 คิดเป็นร้อยละ 5.38 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 16 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 6 ของความเป็นองค์กรที่มีขีด
สมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา (V67)	0.669
2.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและจิตใจ (V65)	0.612
3.	ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ (V66)	0.461
4.	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการสถานศึกษา (V69)	0.443
Eigenvalues = 3.04, % of Variance = 4.82, Cumulative % = 39.50		

จากตาราง 16 พบว่าองค์ประกอบที่ 6 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร โดยมีค่า
น้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .669 ถึง .443 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถที่
เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและ
จิตใจ 3) ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ และ 4)
ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
สถานศึกษา ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ องค์ประกอบที่ 6 ว่า
“การบริหารเชิงกลยุทธ์” ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 3.04 คิดเป็นร้อยละ
4.82 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 17 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 7 ของความเป็นองค์กรที่มีขีด
สมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินการสอนทุกภาคเรียน (V34)	0.562
2.	สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการเข้าอบรมมาใช้ในการสอน ในการจัดการเรียน การสอน (V38)	0.553
3.	ท่านได้นำผลการนิเทศการสอนไปพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง (V35)	0.533
4.	สถานศึกษามีนโยบายให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน (V36)	0.511
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านนวัตกรรมและวิชาการ (V32)	0.454
Eigenvalues = 2.99, % of Variance = 4.76, Cumulative % = 44.26		

จากตาราง 17 พบว่าองค์ประกอบที่ 7 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยมีค่า
น้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .562 ถึง .454 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้
ความสำคัญกับการประเมินการสอนทุกภาคเรียน 2) สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จาก
การเข้าอบรมมาใช้ในการสอน ในการจัดการเรียนการสอน 3) ท่านได้นำผลการนิเทศการสอนไป
พัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง 4) สถานศึกษามีนโยบายให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่าง
น้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนา
ศักยภาพตนเองด้านนวัตกรรมและวิชาการ ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับการนิเทศติดตามผลการ
เรียน และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ องค์ประกอบที่ 7 ว่า **“การพัฒนา
บุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง”** ซึ่งเป็นแหล่งความ
แปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 2.99 คิดเป็นร้อยละ 4.76 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 18 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 8 ของความเป็นองค์กรที่มีขีด
สมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	สถานศึกษามุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตร (V13)	0.731
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญและ ยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ (V14)	0.598
3.	สถานศึกษามีการสนับสนุนความสามารถของนักเรียนเพื่อเพิ่มความมั่นใจต่อผู้ปกครอง (V09)	0.481
4.	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีเหตุผล อย่างตรงไปตรงมา (V17)	0.461
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสังเกตและความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น (V12)	0.455
Eigenvalues = 2.97, % of Variance = 4.72, Cumulative % = 48.98		

จากตาราง 18 พบว่าองค์ประกอบที่ 8 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยมีค่า
น้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .731 ถึง .455 ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามุ่งเน้นความมี
ประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญและ ยกย่องชมเชย
กับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ 3) สถานศึกษามีการสนับสนุนความสามารถของนักเรียนเพื่อเพิ่ม
ความมั่นใจต่อผู้ปกครอง 4) ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีเหตุผล อย่าง
ตรงไปตรงมา และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสังเกตและความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่
จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำของโรงเรียน ความร่วมมือ และความคาดหวังต่อ
นักเรียน ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ องค์ประกอบที่ 8 ว่า “ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ” ซึ่งเป็น
แหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 2.97 คิดเป็นร้อยละ 4.72 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 9 ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	หลักสูตรของสถานศึกษามีกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (V26)	0.695
2.	สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียนในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต (V08)	0.588
3.	สถานศึกษามีการปรับวิธีการใช้หลักสูตรการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ (V10)	0.488
Eigenvalues = 2.76, % of Variance = 4.38, Cumulative % = 53.37		

จากตาราง 19 พบว่าองค์ประกอบที่ 9 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .695 ถึง .488 ประกอบด้วย 1) หลักสูตรของสถานศึกษามีกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียนในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต และ 3) สถานศึกษามีการปรับวิธีการใช้หลักสูตรการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการสอน และมาตรฐานทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ องค์ประกอบที่ 9 ว่า “การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคต” ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 2.76 คิดเป็นร้อยละ 4.38 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 20 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 10 ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	การสร้างความสัมพันธ์อันดีของท่านกับบุคคลภายนอกส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา (V44)	0.633
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก (V19)	0.573
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง (V22)	0.518
Eigenvalues = 2.44, % of Variance = 3.88, Cumulative % = 57.25		

จากตาราง 20 พบว่าองค์ประกอบที่ 10 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .633 ถึง .518 ประกอบด้วย 1) การสร้างความสัมพันธ์อันดีของท่าานกับบุคคลภายนอกส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ กล่าวคิด กล่าวทำ และกล่าวเสี่ยง ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อองค์ประกอบที่ 10 ว่า “**ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในองค์กร**” ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 2.44 คิดเป็นร้อยละ 3.88 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 21 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 11 ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (V50)	0.501
2.	บรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้ (V48)	0.455
3.	สถานศึกษามีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร และครู (V40)	0.383
Eigenvalues = 1.93, % of Variance = 3.07, Cumulative % = 60.33		

จากตาราง 21 พบว่าองค์ประกอบที่ 11 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .501 ถึง .383 ประกอบด้วย 1) ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2) บรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้ และ 3) สถานศึกษามีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร และครู ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง จัดสภาพแวดล้อม และการมุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ องค์ประกอบที่ 11 ว่า “**ส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**” ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 1.93 คิดเป็นร้อยละ 3.07 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตาราง 22 ค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามภายในองค์ประกอบที่ 12 ของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ข้อ ที่	ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่น โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน (V46)	0.595
2.	สถานศึกษามีการจัดระบบการปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (V45)	0.492
Eigenvalues = 1.84, % of Variance = 2.92, Cumulative % = 63.25		

จากตาราง 22 พบว่าองค์ประกอบที่ 12 มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 2 ตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .595 ถึง .492 ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่น โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และ 2) สถานศึกษามีการจัดระบบการปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ องค์ประกอบที่ 12 ว่า **“จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน”** ซึ่งเป็นแหล่งความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 1.84 คิดเป็นร้อยละ 2.92 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

จากการสัมภาษณ์เชิงกึ่งโครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงใน 12 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนรู้การแข่งขัน

การเพิ่มเวลาเรียนรู้ หรือ ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลาเรียนรู้ เป็นนโยบายหนึ่งของรัฐบาลที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูต้องใช้ความสามารถ ในการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา รู้จักการทำงานเป็นทีม และรู้จักการปรับตัวมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และที่สำคัญต้องพัฒนาผู้เรียนให้ค้นหาศักยภาพและความชอบของตนเอง มุ่งหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การเพิ่มเวลาเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนอีกหนึ่งประเด็น

และเสนอแนวทางเพิ่มเวลาเรียนรู้ว่าควรที่จะปฏิบัติกิจกรรมด้วยวิธีการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้รอบด้าน และสนุกกับการเรียนรู้โดยครูใช้วิธีการประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลายโดยไม่เน้นกระบวนการสอบเพื่อวัดความรู้ในด้านเนื้อหาเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สามารถนำช่วงเวลานี้เพื่อเพิ่มทักษะให้กับผู้เรียนในด้านฝึกการอ่าน-เขียน เพื่อที่จะเพิ่มกาฝึกฝนทักษะต่างๆที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งเสนอแนวทางเพื่อที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้นโยบายนี้ว่าควรควบคุมการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีกิจกรรมนอกเหนือจากด้านวิชาการมากขึ้น โดยมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำไปใช้ในอนาคตได้ ควรมีนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้สัปดาห์ละ 1 คาบและมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะอาชีพและกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ตัวอย่างของหลักสูตรสถานศึกษาของประเทศฟินแลนด์การจัดการศึกษาของฟินแลนด์นั้นยึดหลักเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child – Centered) ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลทั้งกับโรงเรียน บ้าน และมีความเท่าเทียมกันทางการศึกษา ส่งผลให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมคุณลักษณะ ทักษะศตวรรษของการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ดังนั้นนโยบายนี้ควรมีเพื่อลดความเครียดในด้านวิชาการของผู้เรียน

ยกระดับผลการเรียนรู้สู่การแข่งขันผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นไปในทางทิศทางเดียวกันว่าโรงเรียนเอกชนจะต้องมีการพัฒนาผลการเรียนรู้ของเด็กอย่างต่อเนื่องเพราะสถานการณ์ในปัจจุบันทำให้โรงเรียนต้องแข่งขันกันด้านคุณภาพหรือสมรรถนะให้ได้มากที่สุด โดยเสนอการยกระดับผลการเรียนรู้สู่การแข่งขันว่าโรงเรียนเอกชนควรมีปรับตัวในเรื่องเทคโนโลยีและยังจะต้องเน้นจุดที่โรงเรียนตนเองยังไม่มี เช่น การพัฒนาด้านภาษาที่ 2 และ 3 ให้มากที่สุด และควรพัฒนาศักยภาพโรงเรียนให้เข้าสู่โรงเรียนรางวัลพระราชทานเพื่อทำให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนตนเอง และยังเสนอเพิ่มเติมในส่วนของการมีภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมทำให้พัฒนาผลการเรียนรู้และยกระดับการเรียนรู้สู่การแข่งขันได้ และได้เสนอแนวคิดว่าการยกระดับผลการเรียนรู้สู่การแข่งขันนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองเป็นลำดับแรก เพื่อนำปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นมาพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ได้เสนอแนวทางการยกระดับผลการเรียนรู้สู่การแข่งขันว่าควรมีการวางแผนระยะยาวเพื่อที่จะช่วยให้การดำเนินงานไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันและนำความสำเร็จมาให้กับสถานศึกษาได้ และควรมุ่งเน้นด้านความรู้ความสนใจของนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อหาจุดเด่นของผู้เรียนและนำมาพัฒนาทักษะผู้เรียนสู่การแข่งขันภายนอกโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเสนอเพิ่มเติมว่าการติดตามผลสอบของนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะให้สถานศึกษารู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยและ

นำไปพัฒนาได้ แนวคิดว่าโรงเรียนเอกชนจะมุ่งเน้นในเรื่องวิชาการเป็นส่วนมากโดยกระบวนการนี้จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยการให้ครูทุกคนนำผลการประเมินผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มาวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อหาจุดเด่น และควรพัฒนาและวางแผนการพัฒนาในปีต่อไปให้ตรงจุดมากขึ้น

2. ภาคิเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง

มีภาคิเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการที่โรงเรียนเอกชนจะประสบความสำเร็จนั้นโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมกับภาคิเครือข่ายในทุกๆ ด้านให้มากที่สุดเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความคิดเห็นว่าการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด เช่นคัดเลือกเป็นตัวแทนกรรมการโรงเรียนเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการโรงเรียนภาคเรียนละ 2 ครั้ง และควรมีเทคนิคที่จะเข้าหาบุคคลภายในเพื่อหาทางร่วมมือการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนที่จะเกิดในอนาคต และให้แนวทางว่าภาคิเครือข่ายเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและบุคคลภายนอกที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาของตัวผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างดี อีกทั้งแนวคิดว่าผู้ปกครองเปรียบเสมือนครูอีกคนที่อยู่ที่บ้าน คอยสังเกตและคอยสอนนักเรียนขณะอยู่ที่บ้านและสามารถนำผลมารายงานให้ทางโรงเรียนทราบเพื่อจุดในการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน นอกจากนี้ มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าโรงเรียนเอกชนที่จะประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และให้ทุกภาคฝ่ายได้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา ออกแบบ วางแผน และมีส่วนร่วมในการวัดผลการเรียนของผู้เรียนด้วย และให้ความเห็นว่าการผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของสถานศึกษาและควรมีกระบวนการประเมินผลงานผู้เรียนในตอนสิ้นปีการศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละปีอย่างชัดเจน

3. ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง

ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการร่วมมือที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่พัฒนาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดก็ต่อเมื่อได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย โดยให้ความคิดเห็นว่าการโรงเรียนเอกชนควรใช้วิธีการมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอกเพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในองค์กรอื่นๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานฝ่ายต่างๆ และช่วยในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและการที่ติดตามข่าวสารจากภายนอกจะยิ่งเสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรีอันดีแก่สถานศึกษาได้อย่างดี และยังแนะนำว่าผู้บริหารจะต้องมี

บทบาทในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและหน่วยงานต่างๆในชุมชน โดยการเอื้อเฟื้อทั้งทางด้านแรงงานคนและความคิดในกิจกรรมต่างๆ สิ่งนี้จะเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษาโดยการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานรอบข้าง อีกทั้งยังแสดงความคิดเห็นว่าการสื่อสารกับบุคคลภายในองค์กรและนอกองค์กรเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จโดยที่สถานศึกษาจะต้องประสานงานและให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกให้มากที่สุด นอกจากนี้แนะนำว่าสถานศึกษาควรสำรวจและกำหนดความต้องการและความพึงพอใจกับหน่วยงานภายนอกที่เข้ามารับการบริการของโรงเรียนรวมถึงผลักดันให้นักเรียนมีส่วนร่วมในงานต่างๆของภายนอกองค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์ ความสะดวกสบายของหน่วยงานภายนอก เช่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอกให้มากที่สุดและรับฟังความคิดเห็นเอามาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการในสถานศึกษา และควรเสริมแนวคิดความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูงภายในสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญมาก ควรจะมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4. หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐาน

หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นส่วนใหญ่ว่าโรงเรียนเอกชนยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลักแต่ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการสอน โรงเรียนเอกชนมีหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐ ซึ่งหลักสูตรนั้นจะจัดตามบริบทของผู้เรียนเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของนักเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และยังสามารถแสดงความคิดเห็นว่าปัจจุบันการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนเปิดกว้างให้โรงเรียนมีอิสระในการจัดหลักสูตรการสอนเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยจะต้องเรียนรู้จากพื้นฐานของบริบทแต่สถานศึกษาก่อน เริ่มจากสถานศึกษาครู และผู้ปกครองว่าเป็นอย่างไร เราจึงจะสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของเรามากที่สุด และการประเมินผลควรมีทุกภาคเรียนอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ได้เสนอว่าโรงเรียนเอกชนควรพัฒนาและก้าวกระโดดเข้าไปในโลกยุคใหม่ให้ได้ ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างเช่นการเรียนการสอนของประเทศฟินแลนด์แบบแคนาดาเป็นหลัก ดึงมาประยุกต์ใช้และบูรณาการให้เหมาะสมตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา หลักสูตรการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนตามวิถีใหม่อยู่เสมอ และการประเมินผลจะต้องประเมินร่วมกันในทุกๆฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียนจะทำให้สถานศึกษามีมาตรฐานสูงสุดในการบริหารจัดการ สรุปว่าหลักสูตรที่มีมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนมีความสำคัญกับการวัดและประเมินผลอย่างมาก เพราะโรงเรียนเอกชนเน้นคุณภาพของหลักสูตรและผลสัมฤทธิ์ของเด็กเพื่อนำพาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง

5. การบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน

มีการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกันเป็นเป้าหมายหลักของโรงเรียนเอกชน โดยจากการสัมภาษณ์สุภาพรณี เฉลิมพงษ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 มีนาคม 2566) ให้ความคิดเห็นว่าโรงเรียนจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะดำเนินโรงเรียนไปในทิศทางใดเพื่อทำให้องค์กรและผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียน นอกจากนี้ลือชา ชูนาคา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 มีนาคม 2566) ให้แนวทางการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกันว่าผู้บริหารจะต้องทำตนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อสร้างและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรให้ทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ นอกจากนั้นจะต้องมีการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรให้ถูกฝ่าย และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการเพื่อจะสร้างให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่เนาวรัตน์ สิทธิสินธุ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 มีนาคม 2566) ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องว่า ทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องร่วมมือกัน เน้นใช้ทฤษฎี PDCA เพื่อที่จะเกิดความสำเร็จในองค์กร ซึ่งปณัฐดา เชิดธรรม (การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 มีนาคม 2566) ได้เสนอเพิ่มเติมว่าประสิทธิภาพสูงสุดที่จะเกิดจากการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกันผู้บริหารจะต้องมีแผนที่ครอบคลุมในการบริหารที่ชัดเจน ทั้งระบบบริหารภายในองค์กรและนอกองค์กรให้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และเศกสิทธิ์ เกิดประสงค์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 มีนาคม 2566) ได้ยกตัวอย่างในการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกันว่าผู้บริหารและบุคลากรควรมีสถานสัมพันธ์กันตลอดรวมถึงต้องมีแผนในการปรึกษาหารือกันในทุกช่วงที่เกิดปัญหาและควรจัดการแบ่งฝ่ายในการรับผิดชอบแต่ละภาระงานให้ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา

6. การบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ไปในทิศทางเดียวกันว่าโรงเรียนเอกชนจะต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นหลักสำคัญเพราะโรงเรียนเอกชนเน้นคุณภาพเป็นหลัก การแข่งขันยังเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนเอกชน และการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนโดยที่การกำหนดเป้าประสงค์และกรอบแนวทางการสร้างคุณค่าขององค์กรนั้น จะเน้นเรื่องความสามารถและศักยภาพของบุคลากรและผู้รับบริการไปสู่แผนปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเป็นประเด็นที่สำคัญเพราะถ้าหากบุคลากรได้รับการพัฒนาและเกิดความเข้าใจที่ดีแล้ว ก็จะทำให้สามารถนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างแท้จริง และนอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน

ว่าตัวกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก สร้างกลยุทธ์ที่ทำให้โรงเรียนมีข้อแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ทำให้เกิดความท้าทายเพื่อจูงใจผู้เรียนและผู้ปกครองสนใจโรงเรียนของเราให้มากที่สุด เช่น เอาสื่อเข้ามาใช้ให้มากที่สุด เปลี่ยนหลักสูตรการสอนเป็นแบบ Hybrid เพิ่มภาษาที่ 2-3 ให้มีประสิทธิภาพและที่สำคัญผู้บริหารจะต้องเป็นมืออาชีพในด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อนำพาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องความเห็นว่าการบริหารกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนควรที่จะมุ่งหาความชอบของนักเรียนเป็นหลักนอกจากเรื่องภาษาแล้วคือ ด้านกีฬา ด้านดนตรี สิ่งเหล่านี้เป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งถ้าสถานศึกษามีจุดเด่นในเรื่องนี้จะช่วยเพิ่มคุณภาพให้กับตัวผู้เรียนและสถานศึกษาได้ และได้เสนอแนวคิดที่โรงเรียนควรวางแผนพัฒนาโรงเรียนล่วงหน้าประมาณ 3-5 ปีล่วงหน้า เพื่อนำมาสู่การปรับและพัฒนาตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ให้บรรลุตามที่ทุกฝ่ายกำหนดไว้

7. การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องไปทิศทางเดียวกันว่า ผู้บริหารและบุคลากรควรที่จะต้องพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ ในการเป็นผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและควรเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะบ้างทักษะที่ผู้บริหารยังไม่มี เช่นทางด้านเทคโนโลยี เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในปัจจุบันและการนิเทศก็เป็นส่วนหนึ่งทำให้สถานศึกษามีคุณภาพถ้าได้รับการนิเทศการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากรว่าควรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลและประเมินสมรรถนะตนเองว่ามีจุดแข็งหรือจุดอ่อนตนไหน เพื่อที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพแบบทักษะของตนเอง ส่วนในเรื่องการนิเทศติดตามควรจะหาวิธีการที่ให้ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศอย่างบ่อยครั้ง และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมทั้ง Online และ Onsite จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างมากและสามารถนำองค์ความรู้ที่บุคลากรฝึกอบรมนำมาปฏิบัติได้จริงกับผู้เรียนและให้มีการนิเทศการสอนด้วยครูด้วยกันเองโดยจำลองสถานการณ์ให้ครูท่านอื่นเป็นนักเรียนและเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเพื่อมาให้คำแนะนำและเสนอข้อบกพร่องของครูผู้สอนเพื่อนำไปปรับปรุงให้ถูก การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องควรจัดทำทุกๆ สัปดาห์ โดยที่เชิญคณะผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีความรู้และความชำนาญเข้ารับฟังการสอนของครู รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังปัญหาของครูผู้สอนในการจัดการสอนเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับผู้เรียนและเกิดประสิทธิภาพที่ สรุปว่าในฐานะผู้บริหารและบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนา รับฟังความก้าวหน้าในด้านการศึกษา และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์

วิชาชีพที่เน้นเป็นด้านๆไป เช่นมีโครงการที่จัดทำทุกๆภาคเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ มีการจัดกิจกรรม open house เปิดบ้านวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนรู้จักการพัฒนาทักษะในด้านรายวิชาต่างๆที่ได้เรียนมา ในขณะที่การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคตสิ่งที่สำคัญคือสถานศึกษาจะต้องมีการปรับวิธีการใช้หลักสูตรการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันให้มากที่สุด โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนจะต้องทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สูงในรอบด้านโดยในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต โรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยกระบวนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หลายๆทักษะในการใช้ชีวิตทั้งในและนอกโรงเรียน และจัดตั้งกลยุทธ์หลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ประการ คือ 1. การพัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอน (teachers' capacity development) 2. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (learning management development) และ 3. การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน(students' performance improvement) ซึ่งกลยุทธ์ในทุกด้านที่ได้กล่าวมาจะนำพาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะเชิงในอนาคตได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับ กับการเสนอตัวอย่างว่าการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้รู้เท่าทันและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในยุคสมัยนี้เพราะโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้เรียนจะต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับชีวิตจริงภายนอกโรงเรียนให้ได้มากกว่าการเรียนรู้ภายในโรงเรียนก่อน สรุปว่าการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคต สถานศึกษาควรมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้มีความรู้ตามมาตรฐานสากล โดยเน้นกระบวนการให้เด็กได้มีทักษะในด้านอ่าน เขียน การคิดวิเคราะห์ และการใช้ภาษาสากลให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเน้นรูปแบบ Active learning เพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

10. ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในองค์กร

ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นส่วนใหญ่ที่สอดคล้องกันว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ ทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ กล่าวคิด กล่าวทำ และกล่าวเสียง กล่าวเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้น และนำปัญหาต่างๆมานำเสนอผู้บริหารเพื่อร่วมมือหาทางแก้ไขในทิศทางเดียวกัน และได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลทั้งภายในภายนอกองค์กรเป็นสายสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และองค์กรควรมีการสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมาเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อ

องค์กรว่า สถานศึกษาจะต้องมีการสื่อสารระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนเป็นสำคัญเพื่อเราจะได้อำนาจจากตัวผู้เรียนโดยตรงและนำข้อมูลนั้นมาปรับแก้ และยังเสนอให้มีแบบสำรวจบรรยากาศองค์กรระหว่างชุมชน ครอบครัวและโรงเรียน เพื่อจะโรงเรียนจะได้หา SWOT ของโรงเรียนได้ สถานศึกษาควรมีการประชุมสัมพันธชาวสภาให้ชุมชนภายนอกได้รู้และเข้าร่วมกิจกรรมจากภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มภาพลักษณ์ให้โรงเรียนเกิดภาพลักษณ์อันดีต่อในชุมชน ทัศนคติ ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในองค์กรเน้นย้ำไปที่การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นสำคัญ และความร่วมมือจากทุกฝ่ายก็เป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาจะพึงปฏิบัติ และควรยอมรับความแตกต่างของบุคคลในการทำงานจะมีหลากหลายบุคคลเราจะต้องมีปฏิสัมพันธ์อันดีแก่ทุกคนเพื่อทำผลงานให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

11. ส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมใจ รวมพลัง และร่วมมือกันของครูผู้บริหาร ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารและครูควรสร้างสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจกรรมของโรงเรียนในทุกๆมิติตั้งแต่เริ่มต้นเปิดภาคเรียนไปจนถึงกระบวนการสุดท้ายของผู้เรียนในตอนสิ้นปีการศึกษา ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองเห็นความแตกต่างในการพัฒนาผู้เรียนและเห็นความเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างชัดเจน และเสนอว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมาก นอกจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูแล้ว การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีจุดแข็งครบทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องในความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะเป็นการลดความโดดเดี่ยวทางอารมณ์ของครูและเติมเต็มการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงได้มีการเรียนรู้ร่วมกันและนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ต่อยอดพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณค่ามากที่สุด และยังได้เสนอเพิ่มเติมว่าการที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญอย่างมากเพราะ จะทำให้ลดความอึดอัดละช่องว่างของผู้บริหารและครูได้ โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ ส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนมีความสำคัญที่จะนำมาปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

และการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน้าที่สำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันเป็นสำคัญ และจากการทำ PLC ที่โรงเรียนพบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครูและเกิด ประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

12. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ย่อมมีบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่น โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและ สถานศึกษามีการจัดระบบความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้อง กับความคิดเห็นที่สถานศึกษาจะต้องสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และออกแบบสถานศึกษาให้ ผู้เรียนมีสถานที่ที่ให้ผู้เรียนเสริมสร้างพัฒนาการได้ รวมถึงการจัดบรรยากาศการทำงานไม่ให้ตึง เครียดจนเกินไป และไม่ให้เป็นวิชาการมากเกินไป เช่น จัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และครูอย่างน้อย 1 ครั้งต่อสัปดาห์เพื่อทำให้บรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานราบรื่น และ ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่านอกจากการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ ครูแล้ว บรรยากาศในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสนใจเรียนให้แก่ผู้เรียน ชั้นเรียนที่มี บรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่นความเห็นอกเห็นใจ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน เป็น แรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียน รักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติอันดีงามให้แก่นักเรียน นอกจากนี้การมีห้องเรียนที่มีบรรยากาศ แจ่มใส สะอาด สว่าง กว้างขวางพอเหมาะ มีโต๊ะเก้าอี้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีมุมวิชาการส่งเสริม ความรู้ มีการตกแต่งห้องให้สดใส ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนพอใจมาโรงเรียน เข้า ห้องเรียนและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นครูจึงต้องมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่ง การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานว่าสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการจัดสภาพ องค์กรและมุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพรอบด้าน อีกทั้งควรส่งเสริมการสร้าง บรรยากาศเชิงนวัตกรรมเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด ควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การแข่งขันด้วย เช่น มีบรรยากาศแบบสถานที่ในรูปแบบของ ICT และนวัตกรรมใหม่ๆ มาสร้างเป็น วัฒนธรรมแนวปฏิบัติร่วมกัน เช่น การใช้เครื่องสแกนนิ้วมือเข้าออกเวลาทำงาน และแอปพลิเคชัน ต่างๆในการรายงานผลการเรียนแก่ผู้ปกครอง และสรุปว่า สถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศทั้ง ในและนอกห้องเรียน มีสื่อการสอนที่ชัดเจนและทันสมัย ยิ่งกว่านั้นสถานศึกษาควรสนับสนุนการ จัดทำห้องเรียน Hybrid Learning ทุกห้องโดยไม่จำกัดระดับชั้นการเรียน ผู้เรียนสามารถเข้าเรียน

วิชาที่อยากเรียนในเวลาไหนก็ได้ที่อยากเข้าเรียนซึ่งนวัตกรรมนี้ยังนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของคุณได้อีกด้วยและสอดคล้องกับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของทั้งคุณและตัวผู้เรียนได้อย่างดี



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่ององค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 จำนวน 312 คน คอมเลย์และลี (Comrey & Lee, 1992) จากนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยมีจังหวัดเป็นชั้น และโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า ดัชนีความสอดคล้อง 0.95 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.995 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและคัดเลือกเฉพาะตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรที่ศึกษาได้เหมาะสมที่สุด ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบสำรวจ (EFA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหา องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 หมุนแกนแบบเวรีแมกซ์ (Varimax) แล้วตรวจสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบ KMO ในการตรวจสอบ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน และ รองผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 จำนวน 1ท่าน รวม 5 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

ผลการศึกษาพบว่าผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเชิงสำรวจของการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก มีค่า KMO เท่ากับ .937 และ $p < 0.001$ แสดงว่าข้อมูลที่ได้มีความสัมพันธ์กัน พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป มีจำนวน 12 องค์ประกอบ คือ 1) การเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนรู้การแข่งขัน 2) มีภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง 3) ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง 4) หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐาน และ 5) มีการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน 6) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 7) การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 8) ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ 9) การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคต 10) การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อองค์กร 11) ส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 12) จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยมีร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) เท่ากับ 63.25 ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนรู้การแข่งขัน

ประกอบด้วย 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.440 - 0.744 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพในการเรียนเพิ่มช่วงนอกเวลา 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการอธิบายผลงานด้านวิชาการ 4) สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสในการแข่งขันวิชาการภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) ท่านสามารถสอนในรูปแบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนสามารถมีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 6) สถานศึกษามีนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ 7) สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการสอนพิเศษนอกเวลาเรียนเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่ยังไม่เข้าใจเนื้อหาด้านวิชาการมากเท่าที่ควร 8) ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมทักษะด้านวิชาการที่หลากหลายเพื่อเติมเต็มศักยภาพผู้เรียน 9) ท่านคิดว่าการศึกษาในห้องเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 10) ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการนำสถานศึกษาเข้าสู่การแข่งขันภายนอกโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 ภาวศึเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง

ประกอบด้วย 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.336-0.605 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) สถานศึกษามีเกณฑ์ให้รางวัลบุคลากรจากการประเมินผลการอบรม 2) สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมบุคคลภายนอกที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆร่วมกันช่วยพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา 3) ท่านมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำการเปลี่ยนแปลง 4) สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและชุมชน 5) ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 6) ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนเต็มเวลาทำให้ผู้เรียนได้รับผลการเรียนรู้อย่างครบถ้วนบรรลุเป้าประสงค์ของการศึกษา 7) ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 8) สถานศึกษามีการสนับสนุนการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับโรงเรียน 9) ท่านมีความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลภายนอกในทุกระดับชั้น 10) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น 11) สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ 12) สถานศึกษามีสถานที่แลกเปลี่ยนพูดคุยและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง

ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.401 – 0.676 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการสื่อสารที่ดี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาด้านวิชาการในโรงเรียน 3) ผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ 4) ท่านพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 4 หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐาน

ประกอบด้วย 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.386-0.615 676 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ท่านมีประสบการณ์ในด้านวิชาการในการจัดหลักสูตรการสอนอย่างชำนาญ 2) ครูมีมาตรฐานระดับการวัดผลการเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการประเมินการสอนอย่างต่อเนื่อง 4) สถานศึกษามีรูปแบบกระบวนการสอน และกิจกรรมที่หลากหลาย 5) สถานศึกษามีการนิเทศการ

สอนทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ 6) สถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 7) สถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน

ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.483 – 0.693 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 2) มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้อง กับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การทำงานอย่างชัดเจน 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

องค์ประกอบที่ 6 การบริหารเชิงกลยุทธ์

ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.443 – 0.669 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและจิตใจ 3) ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน อยู่เสมอ 4) ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมการบริหารมาพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.454 – 0.562 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินการสอนทุกภาคเรียน 2) สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการเข้าอบรมมาใช้ในการสอน ในการจัดการเรียนการสอน 3) ท่านได้นำผลการนิเทศการสอนไปพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง 4) สถานศึกษามีนโยบายให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านนวัตกรรมและวิชาการ

องค์ประกอบที่ 8 ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.455 – 0.731 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) สถานศึกษามุ่งเน้นความมี

ประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญและ ยกย่อง ชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ 3) สถานศึกษามีการสนับสนุนความสามารถของ นักเรียนเพื่อเพิ่มความมั่นใจต่อผู้ปกครอง 4) ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มี เหตุผล อย่างตรงไปตรงมา 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น

องค์ประกอบที่ 9 การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคต

ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.488 – 0.695 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) หลักสูตรของสถานศึกษามี กระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียนใน ด้านการประกอบอาชีพในอนาคต 3) สถานศึกษามีการปรับวิธีการใช้หลักสูตรการสอนที่สอดคล้อง กับสถานการณ์อยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 10 ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในองค์กร

ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.518 – 0.633 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) การสร้างความสัมพันธ์อันดี ของท่านกับบุคคลภายนอกส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 2) ผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการ ประสานงานอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง

องค์ประกอบที่ 11 ส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.383– 0.501 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดี กับคณะผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2) บรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูมีส่วน สำคัญในการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้ 3) สถานศึกษามีกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร และครู

องค์ประกอบที่ 12 จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.492– 0.595 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) สถานศึกษามีบรรยากาศการ ทำงานที่มีความอบอุ่น โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน 2) สถานศึกษามีการจัดระบบ ความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

การศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีขีดสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

จากผลการสัมภาษณ์เชิงกึ่งโครงสร้างของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านพบว่า แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีขีดสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 นั้นผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาศักยภาพและทักษะของตนเองอยู่เสมอ เพื่อทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน การนิเทศการสอนควรมีหลากหลายรูปแบบ เพิ่มเติมการนิเทศจากบุคคลภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ “การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องควรจัดทำทุกๆ สัปดาห์ โดยที่เชิญคณะผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีความรู้และความชำนาญเข้ารับฟังการสอนของครู รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟังปัญหาของครูผู้สอนในการจัดการสอนเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับผู้เรียนและเกิดประสิทธิภาพที่สูงสุด และเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนตนเองโดยยึดหลักสูตรของประเทศฟินแลนด์และแคนาดาตามดูเป็นแบบอย่างในการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการสอนให้ทันสมัย และส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารและภาคีเครือข่าย กำหนดให้มีการรวมตัวจากองค์กรภายนอก ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน เพื่อหาปัญหาและแก้ไขร่วมกันเพื่อทำให้สถานศึกษามีเป้าหมายละทิศทางไปทางที่มีคุณภาพ และ “โรงเรียนเอกชนที่จะประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และให้ทุกภาคฝ่ายได้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา ออกแบบ วางแผน และมีส่วนร่วมในการวัดผลการเรียนของผู้เรียนด้วย” นอกจากนี้สนับสนุนเรื่องการนำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และการจัดบรรยากาศสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนรู้สู่การแข่งขัน

การเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนรู้สู่การแข่งขัน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดง

ความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการอธิบายผลงานด้านวิชาการ สนับสนุนการจัดการสอนพิเศษนอกเวลาเรียนเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่ยังไม่เข้าใจเนื้อหาด้านวิชาการมากเท่าที่ควร และผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการนำสถานศึกษาเข้าสู่การแข่งขันภายนอกโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้ยังมีนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เข้ามาเป็นนโยบายอีกหนึ่งนโยบายในการจัดการเรียนการสอน

สอดคล้องกับแนวคิดของวีระศักดิ์ และ พิชญ์สินี ชมภูคา (2561) ได้อธิบายว่านักเรียนสามารถใช้ในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ ดังกล่าวไม่จำเป็นต้องจำกัดเฉพาะในห้องเรียน ตามเวลาที่ครูกำหนด นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกแห่ง ทุกเวลาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ตามความพร้อม ความสามารถของนักเรียน ครูผู้สอนต้องปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ และนักเรียนต้องเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของตนเอง จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิเช่น การจัด การเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการกลุ่ม (Group Process) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ (Project-Base Learning) เรียนรู้จากกิจกรรมการปฏิบัติจริง จากประสบการณ์ตรง ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียน คิด วิเคราะห์และสืบค้นข้อมูล นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถนำไปใช้ในชีวิตรจริงได้ มีการจัดกิจกรรมโดยให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับการสัมมนาของลีอชา ชูนาคา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 มีนาคม 2566) ที่กล่าวว่า ได้เสนอตัวอย่างของหลักสูตรสถานศึกษาของประเทศฟินแลนด์ การจัดการศึกษาของฟินแลนด์นั้นยึดหลักเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child – Centered) ที่มุ่งเน้นกิจกรรมมากกว่า การเน้นการเรียนที่เข้มข้น เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลทั้งกับโรงเรียน บ้าน และมีความเท่าเทียมกันทางการศึกษา ส่งผลให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมคุณลักษณะ ทักษะของการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ดังนั้นนโยบายนี้ควรมีเพื่อลดความเครียดในด้านวิชาการของผู้เรียน

อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บารีนา มะแซ (2559) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4) หาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพและ

เชิงปริมาณ ผลวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับการยกระดับผลการเรียนในบางองค์ประกอบคือ การมุ่งเน้นผู้เรียน และ คุณภาพการศึกษา

2. ภาวคิเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง

ภาวคิเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และให้หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีช่องทางการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนัตถ์พร โคจรานนท์ (2562) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันว่าคือการสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กร โดยทุกคนในองค์กรร่วมกันกำหนดทิศทาง การพัฒนาองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ และถ่ายทอดให้กับบุคลากรทุกระดับได้รับรู้ร่วมกัน นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมและมีการรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร และ แนวคิดของ สำนักงานการศึกษารัฐเท็กซัส (Texas Education Agency (TEA), 2015 ได้อธิบายถึงการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน (Family and Community Engagement) จะทำให้โรงเรียนได้สร้างภาวคิเครือข่ายและยกระดับความร่วมมือของชุมชนโดยให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโปรแกรมการเรียนการสอนที่อิงกับชุมชน อีกทั้ง วิลสัน (Wilson, 2011) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบหลักของการมีภาวคิเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งว่าวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นแกนหลักที่ทำให้บุคคลทั้งในและนอกโลกเรียนได้ทำการหรือ หรือมีการลงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน วิสัยทัศน์จะเป็นตัวชี้แจงวัตถุประสงค์เมื่อทุกคนนำความพยายามของพวกเขาไปสู่ทำให้ฝันเดี๋ยวนั้นเป็นจริงทุกคนมีความมุ่งมั่นอย่างมากในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปข้างหน้าเพื่อสร้างความสำเร็จของนักเรียนและผลที่คาดหวัง

สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของเสกสิทธิ์ เกิดประสงค์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 มีนาคม 2566) ที่ให้ความเห็นว่าผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของสถานศึกษาและควรมีกระบวนการประเมินผลงานผู้เรียนในตอนสิ้นปีการศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละปีอย่างชัดเจน และ ลือชา ชูนาคา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 มีนาคม 2566) มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าโรงเรียนเอกชนที่จะประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และให้ทุกภาคฝ่ายได้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา ออกแบบ วางแผน

และมีส่วนร่วมในการวัดผลการเรียนของผู้เรียนด้วย อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ชุณหคาลัย และ ปฐมบุตร แก้วสมนึก (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบเพื่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดกาญจนบุรี และได้ข้อค้นพบบางข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สอดคล้องกันว่าเป้าหมายสำหรับโรงเรียนจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจนว่า โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายพัฒนานักเรียนไปในทิศทางใด ทิศทางหนึ่งเป็นพิเศษหรือไม่ หากไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของโรงเรียน ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในชุมชนที่ไม่สามารถเรียนรู้ทักษะต่างๆ ที่สามารถใช้ได้จริงในชุมชนรวมถึงเป้าหมายที่ชุมชนคาดหวังจากการเป็นโรงเรียนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

3. หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐาน

หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐานที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของโรงเรียน และปรับสภาพหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สอดคล้องกับแนวคิดของพวงผกา วรธนะปกรณ์ และโสภณ ผลประพฤติ (2553) ให้ความสำคัญของด้านหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่กำหนดโครงสร้างของการเรียนและโครงสร้างของชุดวิชา หากมีการจัดหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนก็จะบรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรมีการวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม และเป็นการปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งพิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (2562) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นการศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย สร้างความตระหนัก ให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการ ทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่อง และให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของเสกสิทธิ์ เกิดประสงค์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 มีนาคม 2566) ที่ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าหลักสูตรการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนตามวิถีใหม่อยู่เสมอและการประเมินผลจะต้องประมาณร่วมกันในทุกๆ ฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียนจะทำให้สถานศึกษามีมาตรฐานสูงสุดในการบริหารจัดการ และสุภาภรณ์ เฉลิมพงษ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 มีนาคม 2566) ได้สรุปว่าหลักสูตรที่มีมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนมี

ความสำคัญกับการวัดและประเมินผลอย่างมาก เพราะโรงเรียนเอกชนเน้นคุณภาพของหลักสูตร และผลสัมฤทธิ์ของเด็กเพื่อนำพาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง

4. ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง

ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพราะความร่วมมือและการสื่อสารในสถานศึกษาเอกชนเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะพัฒนาสถานศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารด้วยสื่อที่หลากหลาย และ สถานศึกษา มุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลทุกด้านและสภาพการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของศรสวรรค์ บุณณกรณรัชย์ (2561) ได้นิยามความหมายความร่วมมือในสถานศึกษาคือการช่วยกันวางแผนสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดทำ แผนพัฒนาเครือข่าย ใช้เครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนา เครือข่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม และธนต์ภัทร โคจรานนท์ (2562) ได้นิยามการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรว่าเป็นการบริหารระหว่างผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ตั้งแต่การชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของปณัฐดา เขิดธรรม (การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 มีนาคม 2566) ให้คำแนะนำว่าสถานศึกษาควรสำรวจและกำหนดความต้องการและความพึงพอใจกับหน่วยงานภายนอกที่เข้ามาให้บริการของโรงเรียนรวมถึงผลักดันให้นักเรียนมีส่วนร่วมในงานต่างๆของภายนอกองค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์ ความสะดวกสบายของหน่วยงานภายนอก เช่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอกให้มากที่สุดและรับฟังความคิดเห็นเอามาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการในสถานศึกษา และเนาวรัตน์ สิทธิสินธุ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 มีนาคม 2566) ได้เสริมแนวคิดความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูงภายในสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญมาก ควรจะมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของยสุทัศน์ นาคเวช (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม ความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยัน

องค์ประกอบ และผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ 1) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และงานวิจัยของเพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์ (2559) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องบางองค์ประกอบคือ ด้านแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม ด้านสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร

5. การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 เช่นเดียวกับความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการนิเทศติดตามการสอนในทุกๆภาคเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาระบบหลักสูตรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับแนวคิดของ พวงผกา วรรณะปกรณ์ และโสภณ ผลประพฤติ (2553) ให้ความสำคัญของด้านหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่กำหนดโครงสร้างของการเรียนและโครงสร้างของชุดวิชา หากมีการจัดหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนก็จะบรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรมีการวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม และเป็นการปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และแนวคิดของอัญญา เรืองศาสตร์ (2560) ได้ให้ความหมายว่าการประเมินผลเป็นกระบวนการในการกำหนด วิเคราะห์ และเก็บรวบรวมตามแบบแผนในการกำหนดและตั้งเกณฑ์ในการทดสอบประสิทธิภาพ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน มาตรฐานด้านการวัดและประเมินผลที่ครูควรมีความรู้ ได้แก่ หลักการ และเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและการประเมินผลการศึกษา การประเมินตามสภาพจริง การประเมินผลจากแฟ้มสะสมผลงาน การประเมินภาคปฏิบัติ การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม และสามารถนำผลการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร และแนวคิดของ International Economic Development Council (2011) ได้เสนอว่าบุคลากรขององค์กรมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรจึงต้องให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีคุณภาพที่ดีตามความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสมให้ความรู้และให้การฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม

สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของเนาวรัตน์ สิทธิสินธุ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 มีนาคม 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจุบันการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนเปิดกว้างให้โรงเรียนมีอิสระในการจัดหลักสูตรการสอนเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยจะต้องเรียนรู้จากพื้นฐานของบริบทแต่สถานศึกษาก่อน เริ่มจากสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองว่าเป็นอย่างไร เราจึงจะสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของเรามากที่สุด และการประเมินผลควรมีทุกภาคเรียนอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสมบัติ นวนพรัตน์สกุล และคณะ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรสมรรถนะสูง คือให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างหรือนำเสนอความสามารถหลัก ความโดดเด่นคือมีผลผลิต ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและโดดเด่นความยั่งยืน คือมีการพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง

6. ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 เช่นเดียวกับความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง และ การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ในการขับเคลื่อนการศึกษาเนื่องจากความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจกับปัญหาที่จะเผชิญและกล้าคิดกล้าทำ ลองวิธีใหม่ๆ หรือเรียกง่ายๆว่า จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับผู้นำด้านวิชาการจึงจะทำให้สถานศึกษามีสมรรถนะสูง

สอดคล้องกับแนวคิดของโทมัส (Thomas, 2008) ได้อธิบายว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถปรับตัวและเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลง อย่างเต็มใจและเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆที่มีทักษะในการสังเกตอย่างชาญฉลาดมีความกล้าและเตรียมพร้อมในการเผชิญปัญหาใหม่ที่ท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะนำไปสู่ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับสุรจิตย์ ผิวงาม และคณะ (2558) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการ วิสัยทัศน์การบริหารให้ประสบผลสำเร็จต้องมีการสร้างกำหนดปฏิบัติตาม ปรับและเสนอวิสัยทัศน์ ทำให้มีทิศทางชัดเจนนำไปสู่ความสำเร็จ

สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของลือชา ชูนาคา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 มีนาคม 2566) ได้อธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนนั้นจะต้องเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากโลกยุคนี้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ต่างจากระบบการศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารเป็นแกนนำที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยเสนอตัวอย่างความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มี

ประสิทธิภาพว่าทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรจะพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะครู ตัวอย่างเช่น outside base training เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองและนำมาพัฒนาในเรื่องกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเนาวรัตน์ สิทธิสินธุ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 มีนาคม 2566) ได้สรุปความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพว่าผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1.ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์ 4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและจะต้องพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของธันวาคม ทิตต์พันธ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูงมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบยืนยันองค์ประกอบ และผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง บางองค์ประกอบสอดคล้องกับความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ องค์ประกอบ คือความเป็นผู้นำทางวิชาการ

7. การบริหารจัดการองค์การสู่เป้าหมายร่วมกัน

การบริหารจัดการองค์การสู่เป้าหมายร่วมกันเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ในการขับเคลื่อนการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการองค์การสู่เป้าหมายร่วมกันนั้นผู้บริหารจะสนับสนุนความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาและบริบทของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การทำงานอย่างชัดเจน

สอดคล้องกับแนวคิดของ United States General Accounting Office (2004) ได้อธิบายแนวคิดของการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนว่า องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางการการดำเนินงาน องค์การมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับพันธกิจอย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางนโยบายขององค์การ องค์การมีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์สำหรับการดำเนินงานประสานสอดคล้องกับระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน มีระบบของการติดต่อสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับขององค์การ เห็นคุณค่าและความสำคัญของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การโดยภาพรวม และแนวคิดของเดอวาล (De Waal, 2007) ให้คำนิยามความหมายขององค์การสมรรถนะสูง หมายถึง องค์การที่บรรลุผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ดีมากกว่ากลุ่มเดียวกัน โดยองค์การมีการ

จัดโครงสร้างและการบริหารจัดการร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนา ความสามารถหลักอย่าง ต่อเนื่อง มีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กรเหมือนเป็นทรัพย์สินหลักขององค์กร องค์กร ดำเนินงานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรออกเป็นปัจจัยหลักสำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรม องค์กร โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำขององค์กร และสิ่งแวดล้อม ภายนอก นอกจากนี้การเป็น องค์กรสมรรถนะสูงควรมีปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แบบองค์กร กลยุทธ์ การจัดกระบวนการ เทคโนโลยี ความเป็นผู้นำ บทบาทส่วนบุคคล วัฒนธรรม และการให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับการ ดำเนินงานขององค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของปณัฐดา เติตธรรม (การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 มีนาคม 2566) ได้เสนอเพิ่มเติมว่าประสิทธิภาพสูงสุดที่จะเกิดจากการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมาย ร่วมกันผู้บริหารจะต้องมีแผนที่ครอบคลุมในการบริหารที่ชัดเจน ทั้งระบบบริหารภายในองค์กร แบบนอกองค์กรให้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และเศรษสิทธิ์ เกิดประสงค์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 มีนาคม 2566) ได้ยกตัวอย่างในการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกันว่าผู้บริหาร และบุคลากรควรมีสวนสัมพันธ์กันตลอดรวมถึงต้องมีแผนในการปรึกษาหารือกันในทุกช่วงที่เกิด ปัญหาและควรจัดการแบ่งฝ่ายในการรับผิดชอบแต่ละภาระงานให้ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Simin Ghavifekr & Mohammad Ismath Ramzy (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่องการ สสำรวจแนวทางปฏิบัติการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนที่ต้องปรับปรุง ความเป็นเลิศทางวิชาการของครูและนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยผลการวิจัยมีบางข้อที่ สอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน คือ 1) การวางแผนสำหรับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายร่วมกัน 2) การจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม 3)การทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม และ 4)การกำกับดูแลแบบไดนามิกและเชิงรุก สภาพแวดล้อมการเรียนการสอน ในบรรดาแนวทางปฏิบัติเหล่านี้ ผู้บริหารควรเน้นย้ำความเป็น ผู้นำโดยเฉพาะการพัฒนาวิชาชีพครูและการนิเทศการสอน

8. การบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 เช่นเดียวกับมี การบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน ในการขับเคลื่อนการศึกษาทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียน เอกชนจะต้องนำเทคนิคใหม่ๆที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมปัจจุบันเข้ามามีบทบาทอย่างมากใน การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษาก้าวกระโดดเป็นโรงเรียน สมรรถนะสูง

สอดคล้องกับแนวคิดของ เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) ได้ให้ความหมายถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดคะเนอนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการบริหารและการแข่งขัน โดยมีกระบวนการใช้อิทธิพลต่อครูและบุคลากร ให้ตระหนักรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายทิศทางสถานศึกษา จนนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา และบาร์นีย์และคอฟฟี (Barney & Coffey, 2012) ได้ให้ความสำคัญว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานยุคใหม่ของสถานศึกษาบนรากฐาน ทิศทางวิเคราะห้จุดแข็ง จุดอ่อน จากการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและแสวงหาโอกาสและอุปสรรคจาก การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก การบริหารเชิงกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงการแข่งขันของสถานศึกษาอื่นด้วย อีกทั้งยังช่วยพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จด้วยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร เน้นมุมมองการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน

สอดคล้องกับการสัมมนาของลือชา ชูนาคา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 มีนาคม 2566) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนว่าต้องกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก สร้างกลยุทธ์ที่ทำให้โรงเรียนมีข้อแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ทำให้เกิดความท้าทายเพื่อจูงใจผู้เรียนและผู้ปกครองสนใจโรงเรียนของเราให้มากที่สุด เช่น เอาสื่อเข้ามาใช้ให้มากที่สุด เปลี่ยนหลักสูตรการสอนเป็นแบบ Hybrid เพิ่มภาษาที่ 2-3 ให้มีประสิทธิภาพและที่สำคัญผู้บริหารจะต้องเป็นมืออาชีพในด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อนำพาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ เฉลิมพงษ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 มีนาคม 2566) ที่ให้ความเห็นว่าการบริหารกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนควรที่จะมุ่งหาความชอบของนักเรียนเป็นหลัก นอกจากเรื่องภาษาแล้วคือ ด้านกีฬา ด้านดนตรี สิ่งเหล่านี้เป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งถ้าสถานศึกษามีจุดเด่นในเรื่องนี้จะช่วยเพิ่มคุณภาพให้กับตัวผู้เรียนและสถานศึกษาได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ สุพรรณกุล (2553) ที่วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าการนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ เป็นองค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับบุศรินทร์ สุจริตจันทร์ (2553) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำและการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นในการกำหนดองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล

9. การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคต

การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคตเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนจะต้องมีศักยภาพในการใช้ชีวิตจริงภายนอกทั้งด้านวิชาการ และด้านการใช้ชีวิต ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการสอน และมีการพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียนในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันว่าควรตั้งนวัตกรรมใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเข้ามาจัดการเรียนการสอนในรูปแบบไหนเพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ อยู่เสมอ

สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานการศึกษาของรัฐเท็กซัส (Texas Education Agency (TEA), 2015) ที่ได้อธิบายว่าโรงเรียนได้กำหนดกลยุทธ์การเรียนการสอนทั่วทั้งโรงเรียนและมีความคาดหวังสูงสำหรับผลการเรียนของนักเรียน กลยุทธ์การเรียนการสอนมีพื้นฐานจากหลักฐานและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมผ่านประสบการณ์ตรง และแนวคิดของ Shannon & Bylsma (2007) ที่ได้เสนอว่า โรงเรียนมีการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน และการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทั้งในด้านการประกอบอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิตการเป็นพลเมืองที่ดี รวมไปถึงการมีสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีการจัดการเรียนการสอนที่เข้มข้น เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในอนาคต

สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของลือชา ชูนาคา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 มีนาคม 2566) สถานศึกษาควรมีระบบการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้อย่างเช่นมีวิชาชีพที่เน้นเป็นด้านๆ ไป เช่นมีโครงการที่จัดทำทุกๆ ภาคเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ มีการจัดกิจกรรม open house เปิดบ้านวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนรู้จักการพัฒนาทักษะในด้านรายวิชาต่างๆ ที่ได้เรียนมา ในขณะที่ปณัฐดา เชิดธรรม (การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 มีนาคม 2566) ได้เสนอว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคตสิ่งที่สำคัญคือสถานศึกษาจะต้องมีการปรับวิธีการใช้หลักสูตรการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันให้มากที่สุด โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนจะต้องทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สูงในรอบด้านโดยในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต

10. ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในองค์กร

ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 เช่นเดียวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคต ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีของท่านกับบุคคลภายนอกส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอกเป็นส่วนมากซึ่ง

เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรได้รับรู้ถึงการรับฟังและแลกเปลี่ยนทัศนคติและความคิดเห็นในทุกๆด้านจากทั้งในและนอกองค์กร

สอดคล้องกับแนวคิดของศุภรัตน์ บุ่งข้อ (2558) ได้สรุปว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือการดำเนินการติดต่อสื่อสาร การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน การสนับสนุนการใช้แหล่งทรัพยากรของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงิน วัสดุอุปกรณ์ อันเกี่ยวข้องกับโรงเรียนและชุมชน เพราะทั้งการบริหารหรือการดำเนินการและการติดต่อสื่อสารล้วนเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนี้เป็นไปโดยสะดวกและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดต้องพึ่งพาอาศัยกันทั้งสองฝ่าย เพื่อประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนฉะนั้นการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งและแนวคิดของแซนนอน และ บลายส์มา (Shannon & Bylsma, 2007) ให้ความหมายว่าโรงเรียนจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการผสมผสานกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้เข้ากับชีวิตประจำวันของครอบครัวผู้ปกครอง และโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครองมีความยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่างๆ ผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้เรียน โรงเรียนสนับสนุนและประสานงานระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชนในการสร้างเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมีการประสานงานหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือความเชี่ยวชาญของ บุคคลในท้องถิ่นเข้าไปในหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนที่หน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลของชุมชน โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน โรงเรียนและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

สอดคล้องกับสุภาภรณ์ เฉลิมพงษ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 มีนาคม 2566) แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลทั้งภายในภายนอกองค์กรเป็นสายสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และองค์กรควรมีการสื่อสารกันโดยตรงไปตรงมาเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ขณะที่ ลีอชา ชูนาคา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 มีนาคม 2566) ได้ให้แง่คิดเพิ่มเติมในส่วนการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรว่า สถานศึกษาจะต้องมีการสื่อสารระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนเป็นสำคัญเพื่อเราจะได้รับรู้ปัญหาจากตัวผู้เรียนโดยตรงและนำข้อมูลนั้นมาปรับแก้ และยังเสนอให้มีแบบสำรวจบรรยากาศขององค์กรระหว่างชุมชน ครอบครัวและโรงเรียน เพื่อจะโรงเรียนจะได้หา SWOT ของโรงเรียนได้ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรัตน์ รุ่ง

หัวไผ่ และคณะ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะความร่วมมือสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้สถิติ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยผลการวิจัยพบว่า มีบางองค์ประกอบที่สอดคล้องกันกับการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อองค์กร คือ องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานกลุ่ม

11. ส่งเสริมการเป็นชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่งเสริมการเป็นชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 6 เช่นเดียวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคต และการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรตลอดจนตัวผู้บริหารเอง โดย สถานศึกษามีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร และครูอย่างสม่ำเสมอทุกๆเดือน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดสมรรถนะสูงสุด

สอดคล้องกับแนวคิดของวิลสัน (Wilson, 2011) ได้เสนอองค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะสูงไว้ 6 องค์ประกอบ ซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบนั้นประกอบด้วยชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ (PLC) หมายถึง การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละระดับชั้นและเนื้อหาแบ่งปันประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อและคุณค่าที่พิสูจน์ได้จากวิสัยทัศน์ของโรงเรียนการตัดสินใจร่วมกันเป็นที่ประจักษ์ในหมู่พนักงานและผู้ดูแลระบบ การพัฒนาวิชาชีพตามเป้าหมายและมุ่งเน้นของแนวปฏิบัติการสอนที่มีแนวโน้มและการวิเคราะห์และทำความเข้าใจข้อมูลได้รับการอำนวยความสะดวกในระดับโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครู จะมีเวลาในการไตร่ตรอง สอบถาม แบ่งปันความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนผ่านความยืดหยุ่นของเวลา ผู้คน และทรัพยากร เช่น การจัดตารางระยะเวลาการเตรียมการทั่วไปตามเกรดหรือเนื้อหา การจัดทำรายงานนาที่การสอนถึงสร้างวันปล่อยตัวก่อนกำหนดและลดการประชุมเจ้าหน้าที่ทั่วทั้งโรงเรียน ครูมีโอกาสฝึกฝนและขัดเกลาสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ในกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของลือชา ชูนาคา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 17 มีนาคม 2566) ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะเป็นการลดความโดดเดี่ยวทางอารมณ์ของครูและเติมเต็มการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงได้มีการเรียนรู้ร่วมกันและนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ต่อยอดพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณค่ามากที่สุด ในขณะที่ เนาวรัตน์ สิทธิสินธุ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 มีนาคม 2566) ได้เสนอเพิ่มเติมว่าการที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญอย่างมากเพราะ จะทำให้ลดความอึดอัดละช่องว่างของผู้บริหารและครูได้ โดยทำงานร่วมกัน

แบบที่มเรียนรู้อันที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ผู้การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพลีขนแปลงคุณภาพตนเอง ผู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ

สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรวรรณ เพ็ชรนาวา (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร พบว่าผลของการพัฒนาชุมชนแห่งวิชาชีขององค์ประกอบมีความสำคัญประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรที่มีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดี มีเสรีภาพการบริหารจัดการของฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีของครู และงานวิจัยของ Simin Ghavifekr & Mohammad Ismath Ramzy (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจแนวทางปฏิบัติการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนที่ต้องปรับปรุงความเป็นเลิศทางวิชาการของครูและนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเน้นย้ำความเป็นผู้นำโดยเฉพาะการพัฒนาวิชาชีของครูและการนิเทศการสอน

12. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับที่ 7 ในการขับเคลื่อนการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของผู้เรียนดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรควรจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่น่าดึงดูดต่อผู้เรียน และบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่น นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องวางแผนในการจัดระบบรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคตทั้งตัวผู้เรียนและคณะผู้บริหารและครู อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ The Wallace Foundation (2010) ได้ให้แนวคิดที่ว่าผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับผู้เรียน และบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนและกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน และ แนวคิดของมงคลชัย วิริยะพินิจ (2554) ได้เสนอความสำคัญถึงบรรยากาศองค์กรจะสามารถส่งเสริมให้ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็น ชุมชนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

สอดคล้องกับที่ปณัฐดา เชิดธรรม (การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 มีนาคม 2566) ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่านอกจากการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู

แล้ว บรรยากาศในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสนใจเรียนให้แก่ผู้เรียน ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่นความเห็นอกเห็นใจ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียน รักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติอันดีงามให้แก่นักเรียน นอกจากนี้การมีห้องเรียนที่มีบรรยากาศแจ่มใส สะอาด สว่าง กว้างขวางพอเหมาะ มีโต๊ะเก้าอี้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีมุมวิชาการส่งเสริมความรู้ มีการตกแต่งห้องให้สดใส ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนพอใจมาโรงเรียน เข้าห้องเรียนและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับเศกสิทธิ์ เกิดประสงค์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 มีนาคม 2566) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานว่าสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการจัดสภาพองค์กรและมุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพรอบด้าน อีกทั้งควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลวิจัยพบว่าระดับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการจัดระบบการปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบเชิงสำรวจของการเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ประกอบด้วย 12 องค์กรประกอบและองค์กรประกอบที่มีค่าองค์กรประกอบสูงสุด คือ “การเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนสู่การแข่งขัน” ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำผลการการศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ มีการจัดการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนมีศักยภาพมากขึ้น รวมถึงควรมีความการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนที่หลากหลาย เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ประกอบด้วย 1) การเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนสู่การ

แข่งขัน 2) มีภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาที่เข้มแข็ง 3) ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง 4) หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ 5) มีการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน 6) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 7) การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 8) ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ 9) การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคต 10) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร 11) ส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 12) จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 และ สำนักงานศึกษาภาค 18 กลุ่มหน่วยงานโรงเรียนเอกชน สามารถนำผลการศึกษาไปประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยใช้องค์ประกอบที่เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเข้าร่วมและประเมินโครงการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิเคราะห์เชิงสำรวจความเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูงของ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ไปทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างที่แสดงการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สำหรับผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาทุกภาคส่วน

2. ควรนำผลการวิเคราะห์เชิงสำรวจความเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีขีดสมรรถนะสูงของ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ไปทำวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างชัดเจน โดยสามารถแบ่งการศึกษาออกตามประเภทของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องในแต่ละบริบท

บรรณานุกรม

- Alimi, O. S., Ehinola, G. B., & Alabi, F. O. (2012). School Types, Facilities and Academic Performance of Students in Senior Secondary Schools in Ondo State, Nigeria. *International Education Studies*, 5(3), 44-48.
- Barney, J. B. (2012). Purchasing, supply chain management and sustained competitive advantage: The relevance of resource-based theory. *Journal of Supply Chain Management*, 48(2), 3-6.
- Barney, J. B. (2012). Purchasing, supply chain management and sustained competitive advantage: The relevance of resource-based theory. *Journal of Supply Chain Management*, 48(2), 3-6.
- Bateman, M. T. (2019). *Management* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Bin Man, U. (2018). *Identifying Critical Success Factors for Schools Improvement among Excellent Principals in High Performing Schools in Malaysia: A Case Study* (Doctoral dissertation). Institute of Educational Leadership, University of Malaya Kuala Lumpur.
- Buytendijk, F. (2006). The five key to building a high performance organization. *Business Performance Management*, 4(1), 24-30.
- Coats, R. (2002). *Contemporary business* (10th ed.). Fort Worth: Harcourt.
- Coffey, M. (2012). A risk worth taking? Value differences and alternative risk constructions in accounts given by patients and their community workers following conditional discharge from forensic mental health services. *Health, Risk & Society*, 14(5), 465-482.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Craig, J., Butler, A., Cairo III, L., Wood, C., Gilchrist, C., Holloway, J., ... & Moats, S. (2005). *A Case Study of Six High-Performing Schools in Tennessee. Appalachia*

Educational Laboratory at Edvantia (NJ1).

- Davis, B. M. (2004). *The impact of leadership on employee motivation*. New Jersey: John Wiley.
- Davis, K., & Scott, W. (1959). *Reading in human relations*. New York: McGraw-Hill.
- De Waal, A. A. (2007). The characteristics of a high performance organization. *Business Strategy Series*, 8(3), 1-10, 179-185.
- Ebel, R. L., & Frisbie, D. A. (1986). *Essentials of educational measurement*. Prentice-Hall.
- Eysenck, J., Arnold, W., & Meili, R. (1972). *Encyclopedia of psychology*. London: Search Press Limited.
- Fox, R. S., Rutter, R. A., & Smith, L. K. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. Englewood, CO: Phi Delta Kappa.
- Fransson, G., Gallant, A., & Shanks, R. (2018). Human elements and the pragmatic approach in the Australian, Scottish and Swedish standards for newly qualified teachers. *Journal of Educational Change*, 19(2), 243-267.
- Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2009). *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Practice* (3rd ed.). New York: Taylor & Francis.
- Glickman, C. D. (1981). *Developmental Supervision: Alternative Practice for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Harris, B. M. (1963). *Supervision Behavior in Education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Harris, B. M. (1985). *Supervision Behavior in Education* (3rd ed.) Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall Inc.
- Hijazi, S., & Naqvi, S. (2006). Factors Affecting Students Performance. A case of Private Colleges, Bangladesh. *Journal of sociology*, 3(1), 12-17.

- Holbeche, L. (2005). *The high-performance organization: Creating dynamic stability and sustainable success*. Oxford, UK: Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- International Economic Development Council. (2011). *High performance economic development organizations*. Washington, DC: Author.
- Jupp, V., & Younger, M. P. (2004). A value model for the public sector. *Outlook Journal*, 1, 16-21.
- Kannapel, P. J., Clements, S. K., Taylor, D., & Hibpshman, T. (2005). Inside the black box of high-performing high-poverty schools. *Report, Prichard Committee for Academic Excellence*, 1-32.
- Kelly, B. (2002). *What console are you going to get next?? [Archive] - Wireplay Forums*. Retrieved from <https://forums.wireplay.co.uk/archive/index.php/t-239703.html>.
- Kuncel, N. R., Credé, M., & Thomas, L. L. (2005). The validity of self-reported grade point averages, class ranks, and test scores: A meta-analysis and review of the literature. *Review of educational research*, 75(1), 63-82.
- Lawler III, E. E. (2005). Creating high-performance organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(1), 8-13.
- Leithwood, K. (2011). *Characteristics of high performing school systems in Ontario* (Part 2 Technical Report). OISE/University of Toronto.
- Linder, J. C. & Brooks, J. D. (2004). Transforming the public sector. *Outlook Journal*, 3, 26-35.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2021). *Educational administration* (7th ed.). SAGE Publications.
- Miller, L. M. (2009). *The High Performance Organization an Assessment of Values and Values Prepare for the European*. Retrieved from

[http://www.opdc.go.th/oldweb/thai/High- Performance/HPO](http://www.opdc.go.th/oldweb/thai/High-Performance/HPO)

Mohd Izham Mohd Hamzah. (2017). Talent Management and Teacher Leadership Talent Development in High Performing School in Malaysia. *International Journal of Educational Best Practices*, 1, 19-37.

Murray, B. (2002). *Minus Man - Message Board - ezboard.com She embodied the part beyond my wildest epectations*. Retrieved from www.plantsciences.ucdavis.edu/eh/Ehweb/dwb/LWG/Bibliography.htm.

Nathan, C. (1973). Pattern of Effective and Ineffective Behavior of Elementary School Principals as Perceived by a Selected Group of Classroom Teacher in Virginia [Abstract of Dissertation]. *Dissertation Abstracts International*, 33, 3184-A.

Nelson, K. P. (2021). *Re-Imagining Accreditation: The Private PreK-12 School Accreditation Cycle as a Vehicle for Organizational Learning* (Doctoral dissertation).

Office of the Education Council. (2009). *Thai Education Conditions 2007/2008 Problems with Equality and Quality of Thai Education*. Office of the Education Council.

Oliva, P. F., & Pawlas, G. E. (2001). *Supervision for today's schools* (6th ed.). John Wiley & Sons.

Scholes, L., Lampert, J., Burnett, B., Comber, B. M., Hoff, L., & Ferguson, A. (2017). The Politics of Quality Teacher Discourses: Implications for Pre-Service Teachers in High Poverty Schools. *Australian Journal of Teacher Education*, 42(4), 19-43.

Sentell, G. D. (1995). *Fast Focused & Flexible: bold new imperatives for the high-performance organization*. (3th ed.). Tennessee Associates International,

Shannon, G. S., & Bylsma, P. (2003). *Helping students finish school: Why students drop out and how to help them graduate*. Olympia, WA: Office of Superintendent of Public Instruction.

Shannon, G. S., & Bylsma, P. (2007). *The Nine Characteristics of High-Performing Schools: A research-based resource for schools and districts to assist with*

improving student learning (2nd ed.). Olympia, WA: OSPI.

- Sidi, R. R. (2018). Characteristics of School Culture in High Performing Schools in Mombasa County, Kenya. *International Journal of Research in Education and Social Sciences (IJRESS)*, 3(4), 68-80.
- Sills, N. W. (2001). *Long Island's turfgrass industry: Expectations of quality*. Retrieved from <https://www.plantsciences.ucdavis.edu/eh/Ehweb/dwb/LWG%20Landscape%20Water%20Bibliography.htm>
- Smith, W. E. (1969). *The Educator's Encyclopedia*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. The Free Press
- Tang Keow Ngang. (2015). Soft Skills of Leaders and School Improvement in High Performing Schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 2127–2131.
- Texas Education Agency. (2016). *2015-2016 Reward Schools Case Studies Statewide Report*. Texas, USA.
- The National Center for Educational Achievement. (2011). *The 20 Non-Negotiable Characteristics of Higher Performing School Systems*. (p. 1-4). Austin, TX: Author.
- The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding schools to better Teaching And Learning*. Retrieved from <https://www.wallacefoundation.org/knowledgecenter/Documents/The-School-Principal-as-Leader-Guiding-Schoolsto-Better-Teaching-and-Learning-2nd-Ed.pdf>
- Thomas, R. J. (2008). *Crucibles of leadership: How to learn from experience to become a great leader*. Boston: Harvard Business Press.
- Tucker, M. (2019). *Leading High-Performance School Systems*. Alexandria, VA: ASCD.
- Waal, A. D. (2008). *The Secret of High-Performance Organization*. Retrieved from <http://www.andredewaal.eu/pdf2008/MORE2008.pdf>
- Wilson, D. L. (2011). Successful Educational Leadership at High Performing Schools. *US-*

China Education Review, 8(3), 393-398.

Wright, P., Reingle, C. D., & Kroll, M. J. (1992). *Strategic management: Text and case*.

Massachusetts: Allyn and Bacon.

Zajonc, R. B. (1980). Feeling and thinking: Preferences need no inferences. *American psychologist*, 35(2), 151.

Zalesnick, R., & Bennis, W. G. (2002). *Organizational behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

กนกภรณ์ เทลินทโชติ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

กองวิชาการและแผนงาน. (2548). กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล. เชียงใหม่: เทศบาลนครเชียงใหม่.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจน์ เรืองมนตรี และ อรินธร นามวรรณ. (2554). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้. (น. 56). มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จตุพร งามสงวน. (2560). รูปแบบการพัฒนางานองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

จตุณี แก้วเอียน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จันทรา รุ่งฟ้า. (2550). การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลศรีวัฒนาวิทยา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. (งานนิพนธ์การศึกษา

- มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จันทร์ธานี สงวณนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จารุพงศ์ พลเดช. (2546). *คำบรรยายประกอบการบรรยายหลักสูตรการบริหารงาน: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี.
- จรัส นองมาก. (2544). *ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชันพรีนติ้ง.
- จิตติมา บัวมาศ. (2546). *เจตคติและความพึงพอใจในการบริการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิระประภา อัครบวร. (2551). *"HPO Model for alignment HR functions"* (เอกสาร ประกอบการบรรยาย). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- จิระประภา โมจิตะ และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2565). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน*. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSocSci/article/view/26876/22803>
- จุฑามาศ สุภาพจน์. (2558). *แนวทางการบริหารกิจกรรมการเรียนรู้ตามนโยบาย“ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ ทองทิพย์. (2549). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหาร*. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- ชนินทร์ ชุนหพัทธ์. (2544). *นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์. (2548). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จงเจริญการพิมพ์.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2541). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดิเรก ศรีวะภา. (2548). *การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน“เอกสารประกอบการอบรมการ นิเทศ*

ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. (น. 3).

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2559). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท แชนพอร์พรีนติ้ง จำกัด.

ธงชัย สมบูรณ์. (2551). *องค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข*. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์สยาม.

ธันวา วาทิตต์พันธ์. (2564). *องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง*. (วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ธีรยุทธ์ รัชชะ. (2544). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ สดศรีศึกษา วัฒนา.

ธีระ รุญเจริญ. (2547). *ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ: ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอลโล่การพิมพ์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *การกำหนดขนาดตัวอย่าง และสถิติวิเคราะห์ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ*. สืบค้น จาก <http://llskill.com/web/files/GPower.pdf>

นิตยา ใจดาบ. (2530). *สภาพแวดล้อมทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนรัฐบาลกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

นุภาพร ศรีสุทธิ. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. *Journal of Modern Learning Development*, 7(4), 249-264.

บาริณา มะแซ (2559). *ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

บุญเลิศ เย็นคงคา. (2544). *การจัดการศึกษาเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: จี. เจ. พรีนติ้ง.

บุศรินทร์ สุจริตจันทร์. (2553). *รูปแบบองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ ปรัชญา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ปกรณ ปรียากร. (2554). *มองการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*. *วารสารข่าวสารมุสลิม ฉบับพิเศษการศึกษาไทย*.

- ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เรื่อง การกำหนดประเภท และลักษณะของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรของโรงเรียนนอกระบบ. (2558, 8 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 132, ตอนพิเศษ 123, น. 7-8).
- ประกาศิต อานุกาพแสนยากร. (2556). *การจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประจวบ อุ่นน้อย. (2547). *การเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ปกครองนักเรียนที่มีถิ่นที่อยู่และอาชีพแตกต่างกัน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.
- ประพิณ ขอดแก้ว. (2555). *การพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ โดยใช้รูปแบบ Prepare, Observe 184 And Evaluate, and Product-Presentation (POP)*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดมหาสารคามร้อยเอ็ดขอนแก่นและกาฬสินธุ์*. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 25(3), 7-21.
- ประเวศ วะสี. (2536). *การศึกษาชาติกับภูมิปัญญาท้องถิ่น: ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการพัฒนาชนบท* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์ พรินติ้ง แอนพลิชซิ่ง.
- ประเสริฐ ผลามิตร. (2550). *การกำหนดกลยุทธ์ทางการแข่งขันเพื่อสร้างผลกำไรอย่างยั่งยืนของร้านไทสุกรแปรรูป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ปานใจ ธารทัศนวงศ์ และ ศิริพร ศักดิ์บุญรัตน์. (2564). *แบบเรียนออนไลน์แบบเปิดเพื่อมหาชน (MOOCs) เพื่อการศึกษาไทยหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*. *วารสารครูสภาวิทยากร*, 2(1), 17-21.
- ปิยนาด เชี่ยวสมุทร. (2558). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สหวิทยาเขต สุราษฎร์ธานี 3*. (การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- พรทิพย์ สังเกต. (2564). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ*

และเจตคติต่อวิชาเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสะเต็มศึกษา. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พรทิพย์ สุพรรณกุล. (2553). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

พรพิมล วิทยาย และคณะ. (2555). ความคาดหวังของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2555 ที่มีต่อเนื้อหาวิชาการศึกษาในระดับอุดมศึกษา. เชียงใหม่: สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

พระมหาอำนาจ เตชวโร (ทองเพ็ชร). (2559). การพัฒนาคุณภาพการศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. *Journal of Educational Review Faculty of Education in MCU*, 3(2), 154-162.

พวงผกา วรธนะปรกรณ์ และ โสภณ ผลประพฤติ. (2553). การศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในวิชาสัมมนาวิชาชีทางด้านมัลติมีเดีย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดีย. (รายงานการวิจัย). นครราชสีมา: คณะวิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

พลุ เดชะรินทร์. (2549). รายงานผลการศึกษารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง. (น. 4-8). (โครงการพัฒนาการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง). กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

พัชรา มั่งชม. (2540). นโยบายธุรกิจ การบริหารเชิงกลยุทธ์. (เอกสารการสอน). ภาควิชาบริหารธุรกิจ และสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.

พา อักษรเสื่อ และ เอกราช โสมจิตพิमानเวช. (2563). ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 20(2), 81-88.

พาดิณัก สุธศิริ. (2555). ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา อำเภอเกาะยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิก.
- พิชญูกร มะกลาง. (2555). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เพ็ญศิริฤทธิภรณ์. (2559). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ไพโรจน์ คะเซนทร์. (2556). *การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. สืบค้นจาก <http://www.thaiedresearch.org/>
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2554). *รวมแนวคิดหลากหลายมุมมอง องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ส่องสยาม.
- มะลิวัลย์ สุพรรณนนท์. (2565). *วิกฤตโรงเรียนเอกชน*. สืบค้นจาก http://www.acu.ac.th/html_edu/cgi-bin/acu/main_php/print_news.php?id_news=14282.
- มณฑนา ท่วมยิ้ม. (2543). *เอกสารวิชาการส่วนบุคคลเรื่องการศึกษาการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อพัฒนาระบบประชาธิปไตย: ศึกษากรณีรายการโทรทัศน์รอบภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ ทั่วราชอาณาจักร*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ. (2558). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, อโยธยา.
- โยธิน คันสนยุทธร และชุมพร ยงกิตติกุล. (2535). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบสอบถามสมรรถภาพทางสมอง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2557). *การบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่4)*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- ฤทัย นิธิธนวิจิต. (2553). *ความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับของผู้เข้าชมพิพิธภัณฑการเรียนรู้แห่งชาติ*

กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

วรรณาท รักสกุลไทย. (2537). *การบริหารงานชุมชนสัมพันธ์*. (น. 172-199). ใน ประมวลสารชุดวิชาการบริหารสถานศึกษาปฐมศึกษา หน่วยที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วัชรภา เล่าเรียนดี. (2554). *นิเทศการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาทีณี พูลทรัพย์. (2563). *องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

วาสนา ชูแสง. (2557). *การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

วิบูลาศ เจริญชัย. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

วีระศักดิ์ ชมภูคำ และ พิชญ์สินี ชมภูคำ. (2561). *การศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ในโรงเรียนสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่*. (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวิธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

ศรีสุดา วงศ์พิเศษกุล. (2554). *การพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี สาขาอุดมศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ศักดิ์ไทย สุรภิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท บุ๊ค

พอยท์ จำกัด.

ศิริพร จันลา. (2560). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สาระเศรษฐศาสตร์ โดยใช้ ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย และ ปฐมบุตร แก้วสมนึก. (2562). การพัฒนาองค์ประกอบเพื่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 36(3), 122-140.

ศุภรัตน์ บึงซ้อ. (2558). สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (งานนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ส. วาสนา ประवालพุกษ์. (ม.ป.ป.). การวิเคราะห์องค์ประกอบ. (เอกสารการสอน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สการรัตน์ ชุ่มเซย. (2543). การนำเสนอรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยทางการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2557). สรุปสาระข่าวการศึกษาระหว่างเดือน สิงหาคม-กันยายน 2557. สืบค้นจาก http://www.Parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/edu/download/article/article_20141126093921.pdf.

สมนึก พงษ์สกุล. (2556). ปัจจัยและรูปแบบยุทธวิธีการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สมยศ นาวิการ. (2540). การวางแผนเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

สรรเพชร โทวิชา. (2562). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, อยุธยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือบริหารจัดการเวลา เรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ปีการศึกษา 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สายชล สันสมบุรณ์ทอง. (2559). *การทำเหมืองข้อมูล เล่ม 2 วิธีการและตัวแบบ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์

สาโรจน์ โอปัททกษีวัน. (2550). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. สืบค้นจาก <http://qa.vru.ac.th/pdf/.pdf>

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2558). *คู่มือการบริหารจัดการเวลาเรียน ตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”*. สืบค้นจาก <http://www.kroobannok.com/76716>.

สำราญ มีแจ้ง. (2546). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.

สาโรจน์ โอปัททกษีวัน. (2550). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2558). *หลักนิเทศการศึกษา Principles of educational supervision*.

ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุจิตรา ธนานันท์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ ลัดดาวลย์ รอดมณี. (2527). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2537). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : หลักการ วิธีการ และการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุทัศน์ นาคเวช. (2563). *การบริหารโรงเรียนเทศบาลในลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุเทพ เมฆ. (2546). *การนิเทศภายในโรงเรียนการศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์น.
- สุพัตรา สุดใจ และ เตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2564). *การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดุสิต*. กรุงเทพฯ.
- สุพล อนามัย. (2549). *การจดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1*. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุพัตรา จุณณะปิยะ. (2546). *คู่มือการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*. นครปฐม: ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2547). *การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิด และทฤษฎี*. (น. 9). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุรางค์ ไควตระกุล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยะ ทวีบุญญาวัตร. (2559). *รูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุริศา ริมศิริ. (2562). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร*. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

อนิวัช แก้วจำนง. (2555). *Strategic Management การจัดการเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.

อนุชา โสมานุตร. (2556). *ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory)*. สืบค้นจาก <https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/constructivist-theory/>.

อรพินทร์ ประสิทธิ์รัตน์. (2545). *สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สารานุกรมศึกษาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัญชลี โพธิ์ทอง. (2549). *นิเทศการศึกษา*. (น. 71-72). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). *หลักการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อินทิดา ศิลปาจารย์. (2544). *ความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ดร.ณัชชา ศรีวิชัยรัตน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีวิชัยรัตน์ จังหวัดนครสวรรค์
ร.ศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มศว.
ดร.ลฎาภา นาคคูบัว	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสระบุรี
ดร.กิตติเชษฐ อักษร	ศึกษานิเทศก์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์
ดร.ศักรินทร์ สมพิศนภา	รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตูมสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีอยุธยาเขต 1



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

แบบสอบถามเรื่อง องค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม และสอดคล้องกับ
นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรหรือไม่ ดังนี้

+1	แทน	ข้อคำถามสอดคล้อง
0	แทน	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้อง
-1	แทน	ข้อคำถามไม่สอดคล้อง

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 1 ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน									
การดำเนินงานของโรงเรียน เอกชนในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18 ที่มี เป้าหมายและวิสัยทัศน์ใน การปฏิบัติงานร่วมกันที่ ชัดเจน โดยมุ่งเป้าหมายหลัก คือกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่ง เป้าหมายหมายถึงเกิดจากการ เปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน โรงเรียนได้ร่วมกันตัดสินใจใน การกำหนดทิศทางและ วัตถุประสงค์ในการ ดำเนินการของโรงเรียน และ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์การ ทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	2	สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์หรือ โครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	มีการปรับปรุงโครงสร้างการ บริหารให้สอดคล้อง กับภารกิจใน การบริหารจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์การ ทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน									
การดำเนินงานของโรงเรียน เอกชนในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18 โดย ส่งเสริมให้ทุกคนสามารถ เรียนรู้ มีความทะเยอทะยาน เพื่อชนะอุปสรรค โดยปฏิบัติ ต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม กัน สามารถพัฒนาศักยภาพ และทักษะผู้เรียนในด้านการ ประกอบอาชีพในอนาคต รวมถึงการมีสุขภาวะที่ดีทั้ง ทางร่างกายและจิตใจ	1	สถานศึกษามีมาตรฐานด้านการ จัดการศึกษาต่อนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติ ต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม กัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	สถานศึกษามีการพัฒนา ศักยภาพและทักษะผู้เรียนใน ด้านการประกอบอาชีพในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	สถานศึกษามีการสนับสนุน ความสามารถของนักเรียนเพื่อ เพิ่มความมั่นใจต่อผู้ปกครอง	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
	5	สถานศึกษามีการปรับวิธีการใช้ หลักสูตรการสอนที่สอดคล้องกับ สถานการณ์อยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ									
ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18 มีความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการ สอน และการประเมินผล มี ทักษะในการสังเกตและความ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะ เกิดขึ้น และสามารถถ่ายทอด แนวคิดและทฤษฎีให้กับครูใน การจัดการเรียนการสอน	1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็น ผู้นำด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะใน การสังเกตและความกล้าที่จะ เผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	สถานศึกษามุ่งเน้นความมี ประสิทธิภาพในการบริหาร หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ตรวจสอบการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ยังมีนโยบายที่มุ่งเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีมาตรฐาน สนับสนุนการใช้นวัตกรรม	4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญและ ยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็น สมาชิกของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีเหตุผล อย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	ผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง									
การแสดงผลของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ที่แสดงถึงความร่วมกันในการปฏิบัติงาน และมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ และมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรอบ โดยร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายในโรงเรียน	1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาด้านวิชาการในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ กล่าวทำ และกล่าวเสี่ยง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ท่านพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการสื่อสารที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	สถานศึกษามีการ มุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ									
ผู้บริหาร ครูและบุคลากร โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18 มี เป้าหมายในกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้อย่าง ทั่วถึงมีการจัดการเรียนการ สอนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และมี การประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้ มาตรฐาน	1	หลักสูตรของสถานศึกษามี กระบวนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ มีการประเมินการสอนอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	3	ครูมีมาตรฐานระดับการวัดผล การเรียนรู้เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ท่านมีประสบการณ์ในด้าน วิชาการในการจัดหลักสูตรการ สอนอย่างชำนาญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	สถานศึกษามีรูปแบบ กระบวนการสอน และกิจกรรมที่ หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง									
โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18 มี กระบวนการนิเทศติดตามผล การประเมินการจัดการเรียน การสอนของครูที่มีมาตรฐาน	1	สถานศึกษามีการนิเทศการสอน ทั้งจากบุคคลภายในและ ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา ศักยภาพตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
โดยผู้เชี่ยวชาญในด้านการ นิเทศโดยตรงและมุ่งเน้น พัฒนา และนำผลการติดตาม มาปรับปรุงแก้ไขให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำ ให้ความรู้ครูและบุคลากรในการ ประเมินการสอนอย่างถูกวิธี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญกับการประเมินการ สอนทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ท่านได้นำผลการนิเทศการสอน ไปพัฒนาปรับปรุงการสอนของ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 7 มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ									
การดำเนินงานของโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18 มี นโยบายพัฒนาครูและ บุคลากรในการฝึกอบรม พัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ จัดการเรียนการสอนให้กับ ผู้เรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้จาก การอบรมวิชาชีพมาพัฒนา แนวทางการบริหารจัดการ โรงเรียน	1	สถานศึกษามีนโยบายให้ บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่าง น้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ท่านมีความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์และนำการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	3	สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรนำ ผลที่ได้จากการเข้าอบรมมาใช้ใน การสอน ในการจัดการเรียนการ สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	สถานศึกษามีเกณฑ์ให้รางวัล บุคลากรจากการประเมินผลการ อบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ท่านขอความท้าทายในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 8 จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้									
ผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบ ของโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 18	1	สถานศึกษามีสถานที่แลกเปลี่ยน พูดคุยและแบ่งปันความรู้ร่วมกัน ของบุคลากรและนักเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในทุกกิจกรรมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือความเชี่ยวชาญของ บุคคลในท้องถิ่นเข้าไปในหลักสูตร มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยการจัดการประชุมผู้ปกครองและส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคเรียน เพื่อช่วยกันพัฒนาให้โรงเรียนให้เป็นสถานที่มีมาตรฐาน	2	สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมบุคคลภายนอกที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ร่วมกันช่วยพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ท่านมีความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลภายนอกในทุกระดับชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	การสร้างความสัมพันธ์อันดีของท่านกับบุคคลภายนอกส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	5	สถานศึกษามีการจัดระบบการปลอดภัยในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่น โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	สถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	บรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง									
ผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบ ของโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในทุก กิจกรรมและสนับสนุนการ เรียนรู้ของผู้เรียน โดยมี การบูรณาการภูมิปัญญา ท้องถิ่น หรือความเชี่ยวชาญ ของ บุคคลในท้องถิ่นเข้าไป ในหลักสูตร มีการจัดตั้ง คณะกรรมการเพื่อแก้ไข ปัญหาาร่วมกันระหว่าง โรงเรียนและชุมชน อีกทั้งมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยการจัดการประชุม ผู้ปกครองและส่วนเกี่ยวข้อง ในทุกภาคเรียน เพื่อช่วยกัน พัฒนาให้โรงเรียนให้เป็น สถานที่ที่มีมาตรฐาน	1	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิด ช่องทางการแลกเปลี่ยนและ แบ่งปันความรู้ร่วมกันของ บุคลากรและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ คณะผู้บริหารเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่าย ระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยรอบ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	4	สถานศึกษามีการสนับสนุน การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น กับโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นต่อ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารมีการจัดตั้ง คณะกรรมการโรงเรียนเพื่อ แก้ปัญหาร่วมกันระหว่างโรงเรียน กับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 10 ผลการเรียนรู้									
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 18 ที่มีคุณลักษณะใน การเรียนรู้และการสะสมของ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับ	1	สถานศึกษามีการจัดการจัดการ เรียนการสอนเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพในการ เรียนการสอนเพิ่มนอกเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
โดยโรงเรียนมีความคาดหวัง ในผลการเรียนของนักเรียนที่ รับจากการเรียนรู้ทั้งใน โรงเรียนและนอกโรงเรียน	3	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนได้ แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ใน การอธิบายผลงานด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	สถานศึกษานับสนับสนุนให้นักเรียน มีโอกาสนในการแข่งขันวิชาการ ภายนอกโรงเรียนอย่า สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ท่านสามารถสอนในรูปแบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียน สามารถมีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 11 เพิ่มเวลาเรียนรู้									
โรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีกลยุทธ์ในการบริหารเวลา การเรียนรู้ของนักเรียนที่ เพิ่มขึ้นจากเดิม เช่นการ ปรับเปลี่ยนตารางเรียนโดย ขยายเวลาเรียนและเสนอ โอกาสในการเรียนรู้ของ นักเรียนนอกเวลาเรียนเช่น การจัดการสอนพิเศษ หรือใช้ เวลาสอนเนื้อหาสาระให้ น้อยลง กระตุ้นให้ผู้เรียน สามารถสร้างความรู้ได้ด้วย ตนเองได้	1	สถานศึกษามีนโยบายลดเวลา เรียน เพิ่มเวลาผู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	สถานศึกษานับสนับสนุนการจัดการ สอนพิเศษนอกเวลาเรียนเพื่อ พัฒนาทักษะที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจ เนื้อหาด้านวิชาการมากเท่าที่ควร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริม ทักษะด้านวิชาการที่หลากหลาย เพื่อเติมเต็มศักยภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ท่านคิดว่าการศึกษานอก ห้องเรียนมีความสำคัญต่อการ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการ สอนเต็มเวลาทำให้ผู้เรียนได้รับผล การเรียนรู้อย่างครบถ้วนบรรลุ เป้าประสงค์ของการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 12 การบริหารเชิงกลยุทธ์									
กระบวนการบริหารโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18 ที่บริหาร โรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ใน การเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ โดยที่โรงเรียน จะได้รับผลประโยชน์จากการ ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม และยัง ช่วยพัฒนาสถานศึกษาสู่ ความสำเร็จ โดยอาศัยการมี ส่วนร่วมของบุคลากร เน้น มุมมองการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อให้ได้เปรียบ ทางการแข่งขัน	1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและ จิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการ ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารและครูมีทักษะเฉพาะ ทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายใน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	สถานศึกษาจัดสรรทรัพยากร เหมาะสมกับกระบวนการทำงาน ของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	สถานศึกษามีการจัดสรร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการนำ สถานศึกษาเข้าสู่การแข่งขัน ภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18
3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ประกอบด้วย 12 ด้าน
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามหรือสถานศึกษาในสังกัดของท่านแต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา และพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววิศณี รัตนพงษ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเติมคำตอบลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ครูโรงเรียน

.....

2. เพศ

ชาย

หญิง

3. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

49 ปี ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ โปรดระบุ

.....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการดำเนินการการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18

5	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ความชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องแบ่งปัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การทำงานอย่างชัดเจน					
2	สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
4	มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
องค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานที่สูงและมีความคาดหวังต่อนักเรียนทุกคน						
1	สถานศึกษามีมาตรฐานด้านการจัดการศึกษาต่อนักเรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
3	สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพและทักษะผู้เรียน ในด้านการประกอบอาชีพในอนาคต					
4	สถานศึกษามีการสนับสนุนความสามารถของ นักเรียนเพื่อเพิ่มความมั่นใจต่อผู้ปกครอง					
5	สถานศึกษามีการปรับวิธีการใช้หลักสูตรการสอนที่ สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ					
องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำด้านวิชาการ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะเผชิญกับ ปัญหาที่จะเกิดขึ้น					
3	สถานศึกษามุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพในการ บริหารหลักสูตร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญและ ยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์					
5	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทางด้านนวัตกรรมที่ทันสมัย					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ เป็นสมาชิกของโรงเรียน					
7	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มี เหตุผล อย่างตรงไปตรงมา					
8	ผู้บริหารให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็น ได้เต็มที่					
องค์ประกอบที่ 4 ความร่วมมือและการสื่อสารระดับสูง						
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและ บุคคลภายนอก					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติ					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
	ที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาพัฒนา ด้านวิชาการในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการ ประสานงานอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และ กล้าเสี่ยง					
5	ท่านพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสื่อสารอย่าง สม่ำเสมอ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ การสื่อสารที่ดี					
7	สถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลสภาพ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐ						
1	หลักสูตรของสถานศึกษามีกระบวนการสอนอย่าง มีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการประเมินการ สอนอย่างต่อเนื่อง					
3	ครูมีมาตรฐานระดับการวัดผลการเรียนรู้อย่างเป็น รูปธรรม					
4	ท่านมีประสบการณ์ในด้านวิชาการในการจัด หลักสูตรการสอนอย่างชำนาญ					
5	สถานศึกษามีรูปแบบกระบวนการสอน และ กิจกรรมที่หลากหลาย					
องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง						
1	สถานศึกษามีการนิเทศการสอนทั้งจากบุคคล ภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรใน					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
	การพัฒนาศักยภาพตนเองด้านนวัตกรรมและวิชาการ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำให้ความรู้ครูและบุคลากรในการประเมินการสอนอย่างถูกวิธี					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินการสอนทุกภาคเรียน					
5	ท่านได้นำผลการนิเทศการสอนไปพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง					
องค์ประกอบที่ 7 มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ						
1	สถานศึกษามีนโยบายให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน					
2	ท่านมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำการเปลี่ยนแปลง					
3	สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรนำผลที่ได้จากการเข้าอบรมมาใช้ในการสอน ในการจัดการเรียนการสอน					
4	สถานศึกษามีเกณฑ์ให้รางวัลบุคลากรจากการประเมินผลการอบรม					
5	สถานศึกษามีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร และครู					
องค์ประกอบที่ 8 จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้						
1	สถานศึกษามีสถานที่แลกเปลี่ยนพูดคุยและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรและนักเรียน					
2	สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมบุคคลภายนอกที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆร่วมกันช่วยพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
3	ท่านมีความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลภายนอกในทุก ระดับชั้น					
4	การสร้างความสัมพันธ์อันดีของท่านกับ บุคคลภายนอกส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในสถานศึกษา					
5	สถานศึกษามีการจัดระบบความปลอดภัยใน โรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ					
6	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่มีความ อบอุ่น โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ ทำงาน					
7	สถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อ ส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างมี ประสิทธิภาพ					
8	บรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญ ในการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการ เรียนรู้					
องค์ประกอบที่ 9 การมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนอยู่ในระดับสูง						
1	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดช่องทางการ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากร และชุมชน					
2	ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะผู้บริหารเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน และชุมชนโดยรอบ					
4	สถานศึกษามีการสนับสนุนการบูรณาการภูมิ ปัญญาท้องถิ่นกับโรงเรียน					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความ ความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
6	ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อ แก้ปัญหาพร้อมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
องค์ประกอบที่ 10 ผลการเรียนรู้						
1	สถานศึกษามีการการจัดการเรียนการสอนเพื่อ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน					
2	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนา ศักยภาพในการเรียนเพิ่มช่วงนอกเวลา					
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ในการอธิบายผลงานด้านวิชาการ					
4	สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสในการ แข่งขันวิชาการภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
5	ท่านสามารถสอนในรูปแบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนสามารถมีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น					
องค์ประกอบที่ 11 เพิ่มเวลาเรียนรู้						
1	สถานศึกษามีนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้					
2	สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการสอนพิเศษนอก เวลาเรียนเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่ยังไม่ เข้าใจเนื้อหาด้านวิชาการมากเท่าที่ควร					
3	ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมทักษะด้าน วิชาการที่หลากหลายเพื่อเติมเต็มศักยภาพผู้เรียน					
4	ท่านคิดว่าการศึกษานอกห้องเรียนมีความสำคัญ ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
5	ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนเต็มเวลาทำให้ ผู้เรียนได้รับผลการเรียนรู้อย่างครบถ้วนบรรลุ เป้าประสงค์ของการศึกษา					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 12 การบริหารเชิงกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและจิตใจ					
2	ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ					
3	ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการนำสถานศึกษาเข้าสู่การแข่งขันภายนอกโรงเรียน					
5	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมการบริหารมาพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาเชิงลึก

นางสุภาภรณ์ เฉลิมพงษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอินทาราม จังหวัดนครสวรรค์
นายเศกสิทธิ์ เกิดประสงค์	รองผู้อำนวยการโรงเรียนรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์
นางปณัฐดา เชิดธรรม	ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวรลักษณ์ จังหวัดกำแพงเพชร
นางเนาวรัตน์ สิริสินธุ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีย์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์
ดร.ลือชัย ชูนาคา รองศึกษาธิการภาค	สำนักงานศึกษาธิการภาค 17
	ปฏิบัติหน้าที่ศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาภาค 18





ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก

**แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก
การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง
ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18**

ผู้วิจัย : นางสาววิศณี รัตนพงษ์ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ _____

ตำแหน่ง _____

โรงเรียน _____

จังหวัด _____

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ _____

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา _____ น. จบการสัมภาษณ์เวลา _____ น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของท่านดังต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา _____
2. ประสบการณ์การทำงานด้านการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง _____

3. ประสบการณ์การทำงาน _____ ปี

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

1. ท่านคิดว่าการเพิ่มเวลาเรียนรู้และยกระดับผลการเรียนรู้สู่การแข่งขันของโรงเรียนเอกชนควรดำเนินการอย่างไร

2. ท่านคิดว่าผู้บริหารมีวิธีการที่จะรวบรวมภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรในการจัดการศึกษาให้เข้มแข็งได้ด้วยวิธีอย่างไร

3. ท่านคิดว่าผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนมีวิธีที่จะอย่างไรที่จะทำให้สถานศึกษามีความร่วมมือและมีการสื่อสารระหว่างภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา

4. ท่านคิดว่าหลักสูตรการเรียนการสอนในบริบทโรงเรียนเอกชนเป็นอย่างไร และการวัดและประเมินควรมีขั้นตอนอย่างไรถึงทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. ท่านคิดว่าโรงเรียนเอกชนควรมีการบริหารจัดการองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างไร

6. ท่านคิดว่าโรงเรียนเอกชนควรมีการบริหารกลยุทธ์อย่างไร เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการศึกษา

7. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรและการนิเทศติดตามผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องของโรงเรียนนั้นมีข้อดีและข้อเสียอย่างไรบ้าง

8. ท่านคิดว่าผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นมีคุณลักษณะอย่างไร

9. ท่านคิดว่าการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเชิงอนาคตของการศึกษาไทยในบริบทของโรงเรียนเอกชนควรเป็นไปในทิศทางใด

10. ท่านคิดว่าความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวไหม อย่างไร หรือสถานศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์อันดีแก่ชุมชนและภาคีเครือข่ายอันดีอย่างไร

11. การส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญและจำเป็นกับโรงเรียนเอกชน
อย่างไร

12. ท่านคิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่สถานศึกษา
ควรพึงกระทำหรือใหม่ และมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน อย่างไร

ภาคผนวก จ
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย





ที่ อว 8718/732

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ลือชัย ชูเนาคา

เนื่องด้วย นางสาววิศณี รัตนพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรัณย์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้ 1) แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” และ 2) แบบสัมภาษณ์เรื่องแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ในเดือนมีนาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 469 8244

ที่ อว 8718/732



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 มีนาคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีย์วิทยา

เนื่องด้วย นางสาววิศณี รัตนพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูล โดยใช้ 1) แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” และ 2) แบบสัมภาษณ์เรื่องแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนมีนาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 469 8244

ที่ อว 8718/732



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 มีนาคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอินทราธรรม

เนื่องด้วย นางสาววิศณี รัตนพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูตอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยใช้ 1) แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” และ 2) แบบสัมภาษณ์เรื่องแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนมีนาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 469 8244

ที่ อว 8718/732



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 มีนาคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนรังสรรค์วิทยา

เนื่องด้วย นางสาววิศณี รัตนพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์มณี ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้ 1) แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” และ 2) แบบสัมภาษณ์เรื่องแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนมีนาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 469 8244

ที่ อว 8718/732



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 มีนาคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาววิศณี รัตนพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรม์ กุดอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้ 1) แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” และ 2) แบบสัมภาษณ์เรื่องแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในเดือนมีนาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 469 8244

ที่ อว 8718/531



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาววิศณี รัตนพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรัณย์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ถึงเดือนมีนาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 469 8244

ภาคผนวก ช
ตาราง แสดงจังหวัด ลำดับ โรงเรียน จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง



จังหวัด	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นครสวรรค์	1	กิจจานุศาสตร์	26	7
	2	จันทร์ฉายวิทยา	21	5
	3	เซนต์โยเซฟนครสวรรค์	140	35
	4	ธนศรี	21	5
	5	ปรียาโชติ	101	25
	6	เพชรจินดาวิทยา	35	9
	7	โพธิสารศึกษา	14	4
	8	ยุวพัฒน์นครสวรรค์	38	10
	9	เยาวชนพัฒนา	58	15
	10	ลาซาลโชติรวินนครสวรรค์	180	45
	11	วันทาศิริศึกษา	10	3
	12	สหวิทยาศึกษา	27	7
	13	อินทารามวิทยา	22	6
		รวม	693	173
พิจิตร	1	อนุบาลธรรมศาสตร์	18	5
	2	ราษฎร์บำรุง	44	11
	3	พิจิตรอินเตอร์	40	10
	4	บัณฑิตศึกษาลัย	40	10
	5	เทพประทาน	30	8
		รวม	172	43
อุทัยธานี	1	อนุศิษย์วิทยา 3	32	8
	2	พิทักษ์ศิษย์วิทยา	46	12
	3	พระสุธรรมยานเถระวิทยา	40	10
		รวม	118	30
กำแพงเพชร	1	อนุบาลไธรวภา	28	7
	2	อนุบาลสมฤดี	31	8
	3	อนุบาลหฤทัยปีติมาตา	34	9
	4	อนุบาลครุณานุกูลลานกระบือ	26	7
	5	อนุบาลธัญญาดา	34	9
	6	อนุบาลครุณานุกูลลานกระบือ	46	12
	7	ตรีจุฬาศึกษา	18	5
	8	อุดมสุขเจริญศึกษา	23	6

จังหวัด	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	9	วัฒนาปัญญาสุนทรณ์	22	6
		รวม	262	66
		รวมทั้งสิ้น	1245	312



ประวัติผู้เขียน

