

บทความวิจัย

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

A STUDY OF NEEDS FOR IMPROVING SCHOOL ADMINISTRATION TOWARDS EXCELLENCE OF PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAMUT SAKHON PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

สุกัญญา สูดารรัตน์*

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ นนทบุรี ประเทศไทย

Sukanya Sudararat*

Educational Administration, Faculty of Liberal Arts, Rajapruke University, Nonthaburi, Thailand

*E-mail: susuda@rpu.ac.th

Received: 23-10-2022

Revised: 12-01-2023

Accepted: 20-02-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 24 สถานศึกษา รวม 278 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่า PNI โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .42) สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .54) และ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรครู

($PNI_{\text{modified}} = 0.239$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวัดผลการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.117$) และ ด้านผลลัพธ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.112$)

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the current and desired state for improving school administration towards excellence of school administrators under Samut Sakon Provincial Education Office, and 2) to study the needs for improving school administration towards excellence of the school administrators. The research sample group comprised of 278 school administrators and teachers. A questionnaire on essential requirements for improvement towards excellence of school administrators was used as an instrument for data collection. The statistics used for data analysis were analyzed by mean, standard deviation, and PNI_{modified}

The research results were found that: 1) the current states were at a high level ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .42) in overall, and the desired states were at the highest level ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .54), and 2) the first three needs for improving school administration towards excellence of the school administrators were workforce focus" ($PNI_{\text{modified}} = 0.239$), measurement, analysis and knowledge management" ($PNI_{\text{modified}} = 0.117$), and outcomes" ($PNI_{\text{modified}} = 0.112$).

Keyword: Needs, Administration towards Excellence, Private School Administrators, Samut Sakhon Provincial Education

บทนำ

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานจำเป็นต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ และนวัตกรรม อีกทั้งการศึกษาคือเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์

การพัฒนาประเทศ เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยใช้การศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อน ในปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นการพัฒนาให้ไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจที่คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2

พ.ศ. 2552 - 2561 โดยมีความสำคัญที่จะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน แนวโน้มที่คนยุคใหม่จะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอันหลากหลาย เช่น ฝุ่น PM 2.5 และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง COVID-19 เป็นสัญญาณเตือนว่าโลกในยุคหน้าจะมีปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นเกินกว่าจะคาดคิด ดังนั้น การจัดการศึกษาที่ต้องมีการปรับตัว บุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากมีการปรับตัวเพื่อใช้เทคโนโลยีในการทำงานทางไกล การเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ เป็นการเรียนรู้ที่มีแพลตฟอร์ม (Platform) และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยผู้สอนจะออกแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ (Ministry of Education, 2008)

กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ (Runcharoen, 2007) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็น ผู้นำสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในการปฏิรูประบบการศึกษาไทยเป็นกุญแจดอกสำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้อยู่รอดได้ และดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขัน

มีความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก โดยเน้นความมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาปกติธรรมดาไม่ตอบโจทย์การโลกแห่งการแข่งขัน การนำพาสถานศึกษาของตนสู่ความเป็นเลิศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ซึ่ง Waraphanphiphit (2013) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ คือ กระบวนการยกระดับการดำเนินงานของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จหรือประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานสากลที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจ และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stake-holder) สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้ โดยการเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพต่าง ๆ ดังนี้ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA), Thailand Quality Award (TQA), European Quality Award (EQA), Australian Quality Prize (AQA), Japan Quality Award (JQA), Singapore Quality Award (SQA), Taiwan National Quality Award (TNQA), and Office of Basic Education Commission Quality Award (OBECQA ซึ่งสังเคราะห์ ได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การนำองค์กร (Leadership) 2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3. การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง (Customer Focus) 4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) 5. การมุ่งเน้นบุคลากรครู (Workforce Focus) 6. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ (Operation Focus) และ 7. ผลลัพธ์ (Results)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ ของสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ที่ว่า “จังหวัดสมุทรสาคร

มุ่งคุณภาพการศึกษาสู่สากล เสริมสร้างสังคมเข้มแข็งอย่างยั่งยืน” และ พันธกิจในข้อที่ 1 ที่เน้นการเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสู่สากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย และ ประเด็นยุทธศาสตร์ ข้อที่ 2 เรื่องการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสู่สากล จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นและปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาและวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

ทบทวนแนวคิด

1) การบริหารสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์มาตรฐานมัลคอล์ม บัลดริจ (Baldrige Perform Excellence Program, 2019) เป็นรางวัลแห่งชาติของสหรัฐอเมริกาที่นำแนวคิดของการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ (Total Quality Management :TQM) มาใช้เพื่อประเมินองค์กรต่าง ๆ และมอบรางวัล ซึ่งเป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน (Baldrige

Performance Excellence Program, 2019) ดังนี้ 1. การนำองค์กร (Leadership) กล่าวถึงวิธีการที่ผู้นำระดับสูงกระทำเพื่อชี้นำและทำให้องค์กรมีความยั่งยืน การกำหนดวิสัยทัศน์ค่านิยม และการคาดหวังผลการดำเนินการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร เสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ระดับองค์กร พัฒนาผู้นำในอนาคต การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และผลการดำเนินการที่ดี 2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) กล่าวถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการวางแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติวิธีการทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอที่จะบรรลุผลสำเร็จตามแผน วิธีการวัดความสำเร็จและรักษาความยั่งยืนและวิธีการปรับเปลี่ยนแผนเมื่อมีสถานการณ์บังคับ 3. การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง (Customer Focus) กล่าวถึงวิธีการที่องค์กรใช้ในการสร้างความผูกพันกับลูกค้า โดยมีจุดมุ่งเน้นในการรับฟังและสนับสนุนลูกค้าและประเมินความพึงพอใจของลูกค้า และสร้างความสัมพันธ์ 4. การวัดผลการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) เป็นด้านหลักที่สำคัญของเกณฑ์ในด้านสารสนเทศที่สำคัญทั้งหมดเกี่ยวกับการวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ รวมทั้งการจัดการ ความรู้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร 5. การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) กล่าวถึงวิธีปฏิบัติที่สำคัญด้านบุคลากร ซึ่งมุ่งที่จะสร้างและรักษา

ให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่มีผลการดำเนินการที่ดีอยู่เสมอ รวมทั้งการทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้บุคลากรและองค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จ

6. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ (Operation Focus) พิจารณาถึงวิธีการทำงานขององค์กรบรรลุผลเน้นความสำคัญของสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competencies) รวมถึงการป้องกันและนำมาใช้ประโยชน์เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรสามารถปฏิบัติการได้อย่างต่อเนื่อง

และ 7. ผลลัพธ์ (Results) มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการประเมินวัตถุประสงค์ รวมทั้งการประเมินของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์ขององค์กรทั้งการประเมินกระบวนการและกิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร ระบบการนำองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง

2) รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) เป็นรางวัลที่มอบให้แก่องค์กรทุกประเภท ทุกขนาดทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศเทียบเท่าระดับมาตรฐานโลก รางวัลนี้ใช้วิธีประเมินจากหลักเกณฑ์ 7 หัวข้อ โดยองค์กรที่ได้รับรางวัลต้องได้คะแนนประเมิน 650 คะแนนขึ้นไปจากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน รางวัลคุณภาพแห่งชาติถือได้ว่าเป็นรางวัลระดับมาตรฐานโลก เพราะใช้พื้นฐานด้วยเทคนิคและกระบวนการตัดสินเหมือนกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award)

3) รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป (The European Quality Award: EQA) ตัวชี้วัดในรูปแบบ EFQM มี 9 เกณฑ์ แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวกระทำ (Enablers) ประกอบด้วย 5 เกณฑ์ คือ ภาวะผู้นำ นโยบายและกลยุทธ์ พนักงานในองค์กร ทุนส่วนและทรัพยากร และกระบวนการ สำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (Results) ในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากการทำงาน ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม และผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ โดยผลลัพธ์เป็นเหตุมาจากการกระทำ และผลย้อนกลับจากผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำ สำหรับนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

4) รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย Australian Quality Prize (AQA) พัฒนากรอบแนวคิด เพื่อนวัตกรรม การปรับปรุงและการประสบความสำเร็จที่ยาวนาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับทุกองค์กร ทุกขนาดและทุกประเภท องค์ประกอบของรางวัลนี้มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ และในแต่ละองค์ประกอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ทิศทางกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร การวางแผน การพัฒนาและการปรับใช้ของผลลัพธ์ 2) ความรู้และสารสนเทศ การเก็บข้อมูล และการแปลงข้อมูลไปสู่สารสนเทศ การบูรณาการ และการใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การสร้าง และการจัดการความรู้ 3) พนักงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและผูกพัน ความมีประสิทธิภาพและการพัฒนาสุขภาพความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี 4) การมุ่งเน้น

ลูกค้า และตลาดความรู้เกี่ยวกับลูกค้า และตลาด การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การรับรู้ของลูกค้า ในคุณค่า 5) นวัตกรรม คุณภาพ และการปรับปรุง กระบวนการเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการเกี่ยวกับ คู่ค้าและหุ้นส่วน การจัดการและการปรับปรุง กระบวนการคุณภาพของสินค้า และบริการ 6) ผลสำเร็จ และความยั่งยืนตัวชี้วัดความสำเร็จ ตัวชี้วัดความยั่งยืน ซึ่งการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จะครอบคลุม 4 ด้าน คือ องค์กรมีการวางแผน และการจัดโครงสร้างอย่างไร การนำแผน และโครงสร้างต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ การวัด และวิเคราะห์ผลลัพธ์ และการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่ผ่านมา การประเมินเหล่านี้ เป็นการประเมินที่เรียกว่า ADRI เป็นการประเมิน ในด้าน การเข้าถึง (Approach) การแปรไปสู่ การปฏิบัติ ผลลัพธ์ (Result) และการปรับปรุง (Improvement)

5) รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศ สิงคโปร์ (Singapore Quality Award: SQA) เป็นรางวัลที่รัฐบาลประเทศสิงคโปร์มอบให้องค์กร ที่มีระบบการบริหารจัดการและผลการดำเนินงาน ที่มีความเป็นเลิศ SQA มีทั้งสิ้น 7 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ ต้องมีภาวะผู้นำ ค่านิยม ด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ต้องร่วมกันกำหนด โครงสร้างวางแผนกลยุทธ์ เขียนเป้าหมาย การจัดการศึกษาอย่างชัดเจน โปร่งใส ด้านที่ 3 ด้านการจัดการบุคลากร ต้องมีความรู้ มีความพร้อม ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ด้านที่ 4 ด้านทรัพยากร ต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอ

ด้านที่ 5 ด้านเป้าหมายนักเรียน ต้องออกแบบ กระบวนการจัดการศึกษา การนำไปใช้ การบริหาร จัดการศึกษา และระบบการทำงานของครู และบุคลากรตลอดจนด้านคุณภาพของนักเรียน สู่ความเป็นเลิศ ด้านที่ 6 ด้านการปฏิบัติงาน ต้องมี ความตระหนักด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของทุกคน ต้องมีความตั้งใจ ให้ความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และด้าน ที่ 7 ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร ต้องมีความตระหนัก ในด้านประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

6) รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศ ญี่ปุ่น (Japan Quality Award : JQA) เป็นการบริหาร คุณภาพทั่วทั้งองค์กร หมายถึง แนวทางการบริหาร ขององค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีคุณภาพ โดยสมาชิก ขององค์กรต้องมีส่วนร่วมและสร้างผลกำไร ในระยะยาวให้กับองค์กรด้วยการสร้างความ พึงพอใจให้กับลูกค้า ทั้งยังสร้างผลประโยชน์ตอบแทน ให้แก่สมาชิก ในองค์กร มีหลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) มุ่งเน้นคุณภาพ 2) ปรับปรุงกระบวนการ และ 3) ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วม

7) รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศ ไต้หวัน (Taiwan National Quality Award: TNQA) เกณฑ์รางวัลมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน ขององค์กรเช่นเดียวกับไทย รวมทั้งยังได้แลกเปลี่ยน ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุง องค์กร รู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศขององค์กรที่มี การบริหารจัดการตามแนวทาง Business Excellence Framework

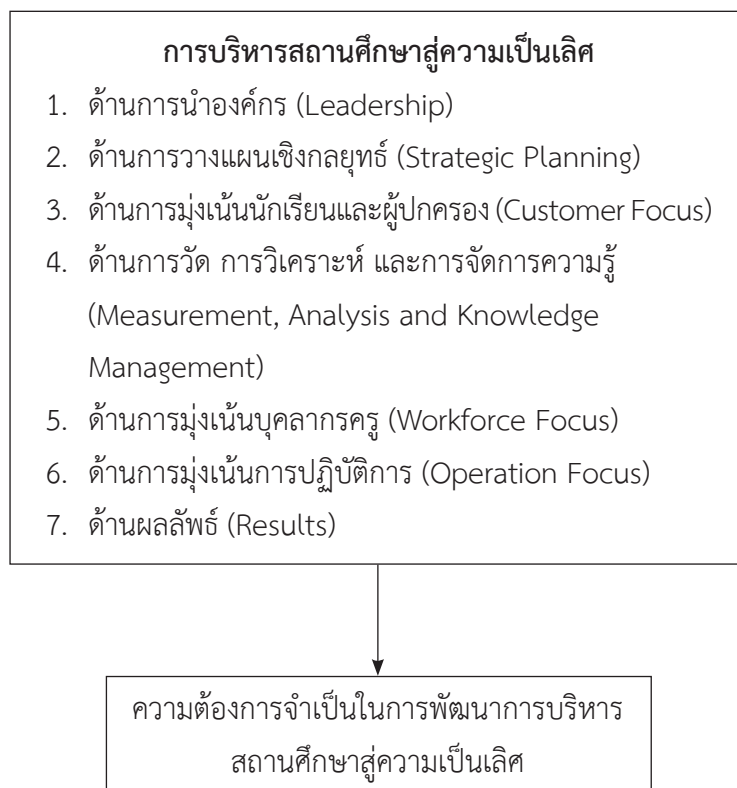
8) รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ซึ่ง OBECQA ค่านิยมหลักเพื่อผลการปฏิบัติ

ที่ดีเลิศดังกล่าวได้ถูกนำมา ผนวกในองค์ประกอบ สำคัญของการบริหารคุณภาพ 7 หมวด คือ หมวด 1 การนำองค์กร (Leadership) ประกอบด้วย 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership) และ 1.2 การกำกับดูแลองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม (Governance and Societal Responsibilities) หมวด 2 กลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development) และ 2.2 การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมวด 3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder) ประกอบด้วย 3.1 เสียงของนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Voice of the Student and Stakeholder) และ 3.2 ความผูกพัน ของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Engagement) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) ประกอบด้วย 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลดำเนินการ ของโรงเรียน (Measurement, Analysis and Improvement of Organizational Performance) และ 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการ ความรู้ (Information and Knowledge Management) หมวด 5 บุคลากร (Workforce)

ประกอบด้วย 5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workforce Environment) และ 5.2 ความผูกพัน ของบุคลากร (Workforce Engagement) หมวด 6 การปฏิบัติการ (Operation) ประกอบด้วย 6.1 กระบวนการทำงาน (Work Processes) และ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness) หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results) ประกอบด้วย 7.1 ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและ กระบวนการ (Product and Process Results) 7.2 ผลลัพธ์ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder-Focused Results) 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce-Focused Results) 7.4 ผลลัพธ์ด้านองค์กรและการกำกับ ดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results) และ 7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด (Financial and Market Results)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดตามเกณฑ์รางวัล คุณภาพต่าง ๆ ดังนี้ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA), TQA, EQA, AQA, JQA, SQA, TNQA, and OBECQA มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 768 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

ปีการศึกษา 2564 จากสถานศึกษาทั้งหมด 24 โรงเรียนนำจำนวนประชากรเทียบกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 278 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 50 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Dual response) กำหนดเกณฑ์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ใช้เกณฑ์ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหา (Validity) คือ ค่า IOC รายข้อทุกคำถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเที่ยง (Reliability) โดยทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ทั้งฉบับได้ค่าเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถาม โดยใช้ แบบสอบถาม Google Form ให้แก่

กลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้ว จำนวน 278 ฉบับ โดยตรวจสอบความครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100

วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ค่า PNI โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI_{modified}) เพื่อวิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ที่ขนาดสถานศึกษาต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเทียบรายคู่ด้วย LSD

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

การบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$\sum$ ^{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการนำองค์กร	4.31	.56	มาก	4.50	.58	มากที่สุด	0.044	6
2. ด้านการวางแผน เชิงกลยุทธ์	4.40	.57	มาก	4.62	.60	มากที่สุด	0.050	5
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน และ ผู้ปกครอง	4.39	.53	มาก	4.68	.57	มากที่สุด	0.066	4
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.20	.49	มาก	4.69	.47	มากที่สุด	0.117	2
5. ด้านการมุ่งเน้น บุคลากรครู	3.80	.54	มาก	4.71	.56	มากที่สุด	0.239	1
6. ด้านการมุ่งเน้น การปฏิบัติการ	4.39	.59	มาก	4.53	.61	มากที่สุด	0.032	7
7. ด้านผลลัพธ์	4.27	.53	มาก	4.75	.66	มากที่สุด	0.112	3
ภาพรวม	4.25	.42	มาก	4.64	.54	มากที่สุด	0.092	-

หมายเหตุ : D = Degree of Success (สภาพที่เป็นจริง), I= Importance (สภาพที่พึงประสงค์), $PNI_{modified}$ = Modified Priority Need Index (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น)

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = .42$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.40$, $S.D. = .57$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรครู ($\bar{X} = 3.80$, $S.D. = .54$) ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $S.D. = .54$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.75$, $S.D. = .66$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = .58$) และ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรครู ($PNI_{modified} = 0.239$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($PNI_{modified} = 0.117$) และ ด้านผลลัพธ์ ($PNI_{modified} = 0.112$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรัดกุมทั้งใน

ระยะสั้นที่สอดคล้องตามสถานการณ์ปัจจุบัน และระยะยาวที่ต้องอาศัยการบริหารแบบยืดหยุ่น พร้อมปรับเปลี่ยน ผนวกกับกลยุทธ์ที่ถือว่าต้องเป็นจุดค้ำนึ่งในการบริหาร จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่สถานศึกษาต้องเผชิญหน้า การวัดความก้าวหน้าของแผนเชิงกลยุทธ์ บนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ จากผู้มีส่วนได้เสีย สอดคล้องกับ (Aumiller & Barbara Elaine, 2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Implementation of the Baldrige education framework for performance excellence: A case study of one midwestern school district leadership team's continuous improvement efforts ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารที่ดีขึ้นอยู่กับ การวางแผนเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ตรวจสอบรายงานความคิดเห็น พบว่าเวลาที่เหมาะสมโครงสร้างวิธีการบันทึกไว้ในการพัฒนาและการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การปฏิบัติที่เป็นผู้นำเน้นภาระผูกพันที่จะทำงานร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมพันธกิจ และค่านิยมหลักร่วมกันเพื่อสนับสนุนมุมมองของความเป็นผู้นำ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลลัพธ์คือการแสดงถึงคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนที่มาจากผู้เรียนผ่านการบริหารของผู้สถานศึกษา แต่ในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สถานศึกษาต้องคำนึงในทุกมิติของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย ที่แสดงถึงการสร้างความผูกพันระยะยาว อาทิ การติดตามรับทราบความพึงพอใจหรือความต้องการ ข้อเสนอแนะที่ผ่านการประเมิน จากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ที่มี

ประสิทธิผลของกระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการรับทราบความต้องการ สวัสดิการ สภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรครูที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพราะผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ถือเป็น การประเมินบุคลากรในด้านบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงานความเอื้ออาทร ความผูกพัน และการเรียนรู้ของบุคลากร สอดคล้อง กับ Blanchard (2007) ที่ได้กล่าวว่า องค์กร สมรรถนะสูงจะมุ่งมั่น และให้ความสำคัญต่อ ผู้รับบริการเป็นสำคัญ ทั้งการทำความเข้าใจต่อผู้รับ บริการ และการวัดผลลัพธ์ทางด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสมุทรสาคร ด้านที่มีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้น บุคลากรครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทสถานศึกษา เอกชน ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์คือผู้รับบริการหรือผู้เรียน ให้ได้คุณภาพสูงสุด ดังนั้นรูปแบบการทำงานของ บุคลากรครูเอกชน งานที่นอกเหนือจากงานหลัก ค่อนข้างมาก อาทิ การจัดการเรียนการสอนที่ต้อง สร้างความทันสมัย ดึงดูดความสนใจให้แก่ผู้เรียน การต้องคำนึงเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวผู้เรียน การสื่อสารที่เน้นการปรานีประนอมกับผู้เรียน และผู้ปกครอง การจัดกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ของสถานศึกษา การอบรมทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา นอกจากนี้ ครูเอกชนอาจต้องประสบ กับความไม่มั่นคงในการถูกเลิกจ้างงาน การไม่

เป็นธรรมกับค่าตอบแทน สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ซึ่งทั้งนี้การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศนั้น การมุ่งเน้นบุคลากรครู ที่ถือเป็นปัจจัย นำเข้าที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา สอดคล้อง แนวคิดของ Schermerhorn et al. (2001) ซึ่งได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศ จะให้ความสำคัญ กับการพัฒนาศักยภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพ และบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ นั้นจะนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้าง ผลประกอบการและศักยภาพขององค์กรได้อย่าง ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรครู ถึงความต้องการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศ ร่วมพูดคุยปัญหาและอุปสรรค แนวทาง ในการแก้ปัญหาร่วมกัน สำรวจความต้องการจำเป็น ของบุคลากรครูภายในสถานศึกษาที่สถานศึกษา สามารถช่วยเหลือ เพื่อขจัดอุปสรรคในการพัฒนา สถานศึกษา
2. ควรพิจารณาภาระงานค่าตอบแทน สวัสดิการในสถานศึกษาให้มีความสมดุลกับสิ่งที่ บุคลากรได้รับ ปรับลดกิจกรรม หรือการอบรม ที่ไม่จำเป็นแก่ครู
3. ควรส่งเสริมแรงจูงใจให้แก่บุคลากรครู เสริมแรงจากภายนอกในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ รางวัลตามโอกาสอันสมควร และเสริมแรงภายใน อาทิ การชื่นชม ยกย่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- Aumiller & Barbara Elaine. (2008). **Implementation of the Baldrige Education Framework for Performance Excellence : A Case Study of One Midwestern School District Leadership Team's Continuous Improvement Efforts.**USA : University of Illinois.
- Baldrige Performance Excellence Program. (2019). **Baldrige Excellence Framework (Education): Proven Leadership and Management Practices for High Performance.** Gaithersburg, MD: U.S. Department of Commerce, National Institute of Standards and Technology. Retrieved June 10 2022, Retrieved from <https://www.nist.gov/baldrige>
- Blanchard, K. (2007). **Leading at a high – level.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ministry of Education. (2008). **Educational reform proposals in the 2nd decade (2009 - 2018).**Bangkok: Prikwan. (In Thai)
- Runcharoren, T. (2007). **Professionalism in the organization and administration of education in the era of educational reform.** 4th.Ed. Bangkok: Kaofang. (In Thai)
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G. & Osborn, R. N. (2001). **Organizational Behavior.** 7th. ed. New York: Wiley Hardcover.
- Waraphanphit, P. (2013). **Policy proposal for excellence in educational institutions,Fundamentals of the local government organization.** (Ph.D. thesis). Khon Kaen: Khon Kaen University. (In Thai)
-