

## รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพของสถานศึกษาเข้มแข็ง

นำเสนอเมื่อ : 8 พ.ย. 2564

## รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพของสถานศึกษาเข้มแข็ง

Developing Model to Education Management 4.0 of Quality Organization Effectiveness to Sustainability Educational Institution.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

---



## บทสรุป

รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพของสถานศึกษาเข้มแข็ง เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์รวมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย กลยุทธ์ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะการบริหารงาน การบริหารคน การบริหารทรัพยากรต่างๆ และแผนปฏิบัติการนำสู่องค์กรคุณภาพ ใน 6 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่สำคัญ กอปรกับประเด็นเชิงนโยบาย ทั้งนี้ การนำองค์การไปสู่ความมีประสิทธิผลของผู้นำ ในการที่จะรวมพลังเพื่อทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ ผ่านการทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับอนาคตและสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นองค์กรสมบูรณ์แบบ ดังนี้

### การบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผล

การบริหารจัดการศึกษา และผลจากการบริหารจัดการ โดยใช้ทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่ส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายด้านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพของสถานศึกษาเข้มแข็ง โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร บุคลากรครูในสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้เรียนมีเจตคติที่ดี ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะของผู้เรียน

### ภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารจัดการศึกษาที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแกนนำในเชิงวิชาการ นำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจน เทคโนโลยีต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน บริหารบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยนำหลักสูตรแกนกลางของชาติสู่สถานศึกษา วัดผลการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตร มีการนิเทศการเรียนการสอนของบุคลากรครู และส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา เพื่อคุณภาพทางการศึกษา จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยการจัดประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรครูเป็นแกนนำทางวิชาการ ตลอดจน งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์งานทางด้านวิชาการ อันนำไปสู่ประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพของสถานศึกษาเข้มแข็ง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การนำพาการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่สถานศึกษา การบริหารความเสี่ยง การทำงานลักษณะเชิงบูรณาการ สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การใช้อำนาจตามบทบาทและหน้าที่ที่พึงาม การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

### บรรยากาศสถานศึกษา

บรรยากาศสถานศึกษาที่มีลักษณะของบรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนมตามสถานการณ์การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่าง





ผู้นำและบุคลากร ซึ่งองค์กรทางการศึกษานั้นจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้ ความสามารถของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนยึดหลักการดูแลแบบครบวงจรและเท่าเทียม บุคลากรครู จุดเน้น คือ สร้างครูคุณภาพสูง คุณภาพเป็นเลิศ คัดเลือกครูเข้มข้น คัดเลือกครูที่มีความมุ่งมั่น และตระหนักในวิชาชีพ ปมเพาะ ทักษะอาชีพครู เปิดโอกาสให้ครูเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบอย่างอิสระ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกสิ่งที่จะเรียนรู้รองรับความถนัด ความสนใจในแบบเฉพาะตัว โครงสร้างหลักสูตรมีความเข้มข้น มีมาตรฐาน การจัดโครงสร้างหลักสูตร และกำหนดวิธีการสอน ที่เปลี่ยนแกนกลางของการเรียนการสอนจากเนื้อหาสาระ เป็นการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีเป้าหมายในลักษณะบูรณาการ การประเมิน เน้นการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่ยึดสภาพจริง และการใช้ ICT ให้เป็นกิจกรรมการพัฒนาด้านความรู้

#### การบริหารจัดการคุณภาพ

วิธีการปฏิบัติงานที่มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรที่ครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร ให้ความสำคัญในเรื่องความต้องการจำเป็นของทุกส่วนฝ่าย โดยที่ทุกคนปฏิบัติงานอยู่ในองคกรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายสูงสุด คือ การสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กร ของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ความพึงพอใจ การจัดระบบและใช้สารสนเทศ การมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แก่ นำองค์กร วางแผนเชิงกลยุทธ์ มุ่งเน้นผู้เรียน การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มุ่งเน้นบุคลากร มุ่งเน้นการดำเนินการ และผลลัพธ์

#### การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ภาระงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคลากรในความรับผิดชอบ โดยการให้ความเอาใจใส่บุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา การรักษาบุคลากร และการใช้ประโยชน์

#### การประกันคุณภาพภายใน

การบริหารเพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมาย หรือ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ สามารถนำผลการประเมิน ไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปี





## ประเด็นเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติการ

1. เป้าประสงค์การจัดการศึกษาที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาที่มุ่งเพาะให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพ กล่อมเกล่าให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข ช่วยนำพาประเทศ และการศึกษาไปสู่ระดับการพัฒนาอย่างสมดุล ยั่งยืน และเป็นสังคมที่อยู่ดีมีสุข ทั้งนี้ เป้าประสงค์หลัก ในระดับมหภาค ที่เป็นเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษา ซึ่งก็คือ ผลลัพธ์ของการศึกษา (Education output) ประกอบไปด้วย 5 เป้าประสงค์หลัก คือ (1) การเข้าถึง (Access) (2) ความเท่าเทียม (Equity) (3) คุณภาพ(Quality) (4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และ (5) ตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ทั้งนี้ เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง

1.2 ความท้าทายการจัดการศึกษาในการบรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาต้องก้าวเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การใช้และต่อยอดองค์ความรู้ การให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม จำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสม และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถตอบสนองกับความท้าทายในระดับมหภาคและระดับปัจเจก

1.3 กลไกการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติของสร้างเสริมและพัฒนาสังคมแห่งปัญญา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต สร้างเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างเสริมและพัฒนาแผนที่มุ่งประโยชน์ผู้เรียนเป็นฐาน แผนการประเมินสมรรถนะงานตามศักยภาพและยึดสภาพจริง และใช้คุณภาพผู้เรียนเป็นตัวชี้วัด/บ่งชี้





**การวิจัย:-** การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพของสถานศึกษาเข้มแข็ง

**คำสำคัญ:-** รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา 4.0/ ประสิทธิภาพ/ องค์กรคุณภาพ/ สถานศึกษาเข้มแข็ง

**ผู้วิจัย:-** พรชัย เจดามาน เผชิญู กิจระการ โชคชัย ยืนยง สัญญา เคนาภูมิ เบลุจภัก จงหมื่นไวย

กลวัชร วังสะอาด บุขรา นิยมเวช และเจริญ สุขทรัพย์

**ปีที่วิจัย:-** 2563

## บทคัดย่อ

การบริหารจัดการศึกษายุค 4.0 เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของประสิทธิผลทางการศึกษา โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพของสถานศึกษาเข้มแข็ง เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่อาศัยมุมมองพหุบริบทและวัฒนธรรมกับกลุ่มเป้าหมาย 2) สร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 3) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย 4) ศึกษาผลกระทบการใช้รูปแบบจากการอบรมปฏิบัติการกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบทดสอบ แบบสอบถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์ สู่การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ 3 ขั้นตอน คือ การลดทอนข้อมูล การจัดระบบข้อมูล และการตีความนำสู่บทสรุป ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพ ทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพภายใน และบรรยากาศสถานศึกษา เป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายสู่แผนปฏิบัติการ โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ  $\text{Chi-square} = 562.16$ ,  $\text{df} = 192$ ,  $\text{CMIN/DF} = 2.92$ ,  $\text{NFI} = 0.95$ ,  $\text{GFI} = 0.93$ ,  $\text{RMSEA} = 0.05$ ,  $\text{RMR} = 0.30$  ซึ่งปัจจัยผู้นำทางวิชาการ การประกันคุณภาพภายใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผล ได้ร้อยละ 78 ในครั้งนี้ รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพ มี 6 องค์ประกอบ 42 ตัวชี้วัด และผลกระทบการใช้รูปแบบในด้านความรู้ ความเข้าใจ โดยผู้เข้าอบรมมีคะแนนหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความพึงพอใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความรู้ ความเข้าใจกับความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สุดท้ายนี้ ผลกระทบทั้งเป้าประสงค์การจัดการศึกษาที่พึงประสงค์ ความท้าทายการจัดการศึกษาในการบรรลุเป้าประสงค์ และกลไกการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติจะสามารถนำพาสถานศึกษาเข้มแข็งของการเป็นองค์กรคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ



**Title:-** Developing Model to Education Management 4.0 of Quality Organization Effectiveness to Sustainability Educational Institution.

**Keywords:-** Model to education management 4.0/ effectiveness/ quality organization/ sustainability educational institution.

**Authors:-** Pornchai Jedaman, Pachoen Kidrakarn, Chockchai Yuenyung, Sanya Kenaphum, Benjapak Jongmuainwai, Kollawat Wang-sard, Busara Niyomves, and Charoen Suksub.

**Duration Year:-** 2020.

### **Abstract**

Education management it's both science and art of setting vision, objectives of effectiveness educational. Specific purpose aimed for developing model to education management 4.0 of quality organization effectiveness to sustainability educational institution. Mixed method research both qualitative and quantitative into data of 4 steps as, 1) study the guidelines of education management 4.0 of quality organization effectiveness a using an interview to multi-contextual and cultural perspectives with key informants, 2) creating and developing model to causal relationship model influence of factors to education management 4.0 of quality organization effectiveness to sustainability educational institution as using the questionnaire with the samples, 3) developing model to education management 4.0 of quality organization effectiveness, 4) study impacts a using of model from action training with the samples by using the test, questionnaire, participatory action learning and interview to data analysis on qualitative data was analyzed by using three main stages, i.e., data reduction, data organization, data interpretation to conclusion. Quantitative data was analyzed including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, correlation coefficient (r), Confirmatory Factor Analysis (CFA).

The study revealed that the guidelines of education management 4.0 of quality organization effectiveness including academic leadership, quality management, human resource management, internal quality assurance, and educational institution atmosphere are to a "Key" guidelines in setting formulate of the policies to action plans. By causal relationship model influence of factors to education management 4.0 of quality organization effectiveness to consistent with empirical data of Chi-square of 562.16, df of 192, CMIN/ DF of 2.92, NFI of 0.95, GFI of 0.93, RMSEA of 0.05, RMR of 0.30. Also, academic leadership, quality management model, human resource management, internal quality assurance, and educational institution atmosphere factors in explaining variance of education management 4.0 of quality organization effectiveness of 78%. In addition, model to education management 4.0 of quality organization effectiveness of 6 factors 42 indicators. And impacts a using of model such as the knowledge, understanding, by training participants have to higher scores after than before training to statistically significant a difference at level of .01, and satisfaction at level of most levels, also, the knowledge, understanding with satisfaction to statistically significant correlation at level of .01. Finally, the impacts including desirable educational management goals, educational management challenges in achieving them, and mechanisms for their implementation will be able a bring the sustainability educational institution of quality organization to effectively.



## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ที่มีประสิทธิผลต่อการเป็นองค์กรคุณภาพของสถานศึกษาเข้มแข็ง ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วง จากการสนับสนุน โดยสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กอปร กับความร่วมมือของทุกส่วนฝ่ายในระดับพื้นที่จากการขับเคลื่อน ประกอบด้วย 1) พื้นที่ภาคใต้ คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือจังหวัดขอนแก่น พื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันออกคือ จังหวัดชลบุรี พื้นที่ภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจน บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา รวมทั้ง ระดับสถานศึกษา ทั้ง ภาระงาน Clusters ในเขตตรวจราชการ 20 Clusters) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคลากรครู และที่ปรึกษาทุกท่าน รวมถึง วิทยากรทีมวิชาการคณะวิจัย และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกส่วนฝ่าย ที่คอยสนับสนุน อนุเคราะห์ เสนอแนะ และประสานงาน ส่งผลให้รายงานสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย ขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้ด้วย

คุณค่าของงานวิจัยนี้ ตลอดจน การนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ต้องให้ประโยชน์เป็นหลักที่ตัวผู้เรียน เน้นผลการพัฒนาสู่ผู้เรียน โดยต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่วนการเน้นผลที่ตัวครู หรือ บุคลากรนั้น ถือเป็นการสนับสนุนโดยตรงต่อผลการพัฒนาผู้เรียน จะทำให้บุคลากรการศึกษาที่อยู่ในระบบ ได้ขวัญกำลังใจที่ดี และสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ ศักยภาพ และความสามารถ ที่สะท้อนประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในหลักการสำคัญ ประกอบด้วย อุดมการณ์เพื่อให้เกิดการพึ่งตนเอง การตัดสินใจตามครรลองแห่งประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม การตรวจสอบ และการดำเนินงาน นโยบายของการขับเคลื่อนและปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ “*ความสมดุล*” ในการพัฒนาทางการศึกษาทั้ง ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรการศึกษา ด้านบุคลากร และด้านผู้เรียน การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางแผนและการดำเนินงานที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร สถานศึกษา และประชาสังคม ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยยึดพื้นที่และผู้เรียน เป็นสำคัญ