

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้รูปแบบ RAJAOROS ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปสาระที่สำคัญและนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. รูปแบบและองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. บริบทของโรงเรียนวัดราชโอรส
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. อุดมการณ์ หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาเพื่อให้มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ รวมถึงเกิดประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : 1-11) ดังนี้

1.1 อุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิตรวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตน ครอบครัวและเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต

1.2 หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ดังนี้

1.2.1 หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิต ส่วนตนสามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน ชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย

1.2.2 หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และภาคภูมิใจในท้องถิ่น และประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของ ครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก

1.2.3 หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ไปกับความมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

1.2.4 หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

1.2.5 หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐานการอุดมศึกษา

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า อุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาเยาวชนคนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก โดยให้มีการใฝ่เรียนใฝ่รู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางาน พัฒนาคุณภาพชีวิตครอบครัว สังคม และประเทศชาติต่อไป

2. การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ(ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี โดยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 11-13)

2.1 ด้านวิชาการ

2.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2.1.9 การนิเทศการศึกษา

2.1.10 การแนะแนว

2.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

- 2.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 2.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 2.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 2.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 2.2 ด้านงบประมาณ
 - 2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
 - 2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
 - 2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
 - 2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
 - 2.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 2.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่าย ผลผลิตจากงบประมาณ
 - 2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.2.11 การวางแผนพัสดุ
 - 2.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
 - 2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
 - 2.2.14 การจัดหาพัสดุ
 - 2.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
 - 2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
 - 2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
 - 2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
 - 2.2.19 การนำเงินส่งคลัง
 - 2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 2.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 2.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

- 2.3.6 การลาทุกประเภท
- 2.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 2.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 2.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 2.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 2.3.12 การออกจากราชการ
- 2.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 2.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 2.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 2.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2.3.18 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 2.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- 2.4 ด้านการบริหารทั่วไป
 - 2.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 2.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 2.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 2.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 2.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 2.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 2.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 2.4.8 การดำเนินงานธุรการ
 - 2.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 2.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 2.4.11 การรับนักเรียน
 - 2.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - 2.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 - 2.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.4.15 การทัศนศึกษา
 - 2.4.16 งานกิจการนักเรียน
 - 2.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 2.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.4.19 งานประสานราชการกับสวนภูมิภาคและสวนท้องถิ่น

2.4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

2.4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยึดหลักการกระจายอำนาจออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ (4) ด้านการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาแล้วแต่กรณี ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. ความหมายของการบริหาร

การบริหารจัดการเป็นการที่องค์กรเข้ามาทำงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการ ทรัพยากร อย่างมีระบบ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ ดังนี้

สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556 : 14) กล่าวว่า การบริหารจัดการมีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร ที่เริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การจัดทรัพยากร การนำและการกำกับควบคุม

เกรียงไกร สัจจะหยุดยั้ง (2557 : 10) กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกันโดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสมประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน งบประมาณ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วารานิชรุ้ง ลำไย (2557 : 27) กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการในการทำงานหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นในองค์กรที่เน้นการบริหารภายใต้ระบอบประชาธิปไตย สร้างความเป็นธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยอาศัยหลักการบริหารภาครัฐที่มีความเข้มแข็ง ปราศจากการทุจริต และมีการบริหารที่สามารถตรวจสอบได้ เริ่มจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ของแต่ละคนที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติจะต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ธนินสา คูประเสริฐ (2559 : 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของกลุ่มบุคคลที่ต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560 : 53) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ปนิดา ทองผาสุภา (2560 : 10) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการของผู้บริหารที่ต้องใช้เทคนิค การวางแผน และภาวะผู้นำในการบริหารงาน ตลอดจนการบริหารทรัพยากร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

สิรินญา ศิริประโคน(2561 : 8) กล่าวว่า การบริหารจะครอบคลุมในเรื่องของเป้าหมาย บุคลากรและ ทรัพยากรต่างๆ ซึ่งการบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำหลักการ และทฤษฎีต่างๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยาจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ แต่ไม่ได้ใช้ศาสตร์ เพียงอย่างเดียวยังต้องใช้ศิลป์เข้าควบคู่ไปด้วยคือต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่างๆทางการบริหาร ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริงและการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ การมอบหมายงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร การประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ที่เป็นการปฏิบัติการตามนโยบาย แผนงานที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดประโยชน์ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555 : 21) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงาน ในกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคล ฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จอมพงศ์ มงคลวานิช (2555 : 23-24) เสนอไว้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้านของสมาชิก เริ่มตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างค่านิยมที่ดีภายในสังคม โดยนำ กระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรให้มีผลต่อตัวบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพ บุคคลให้ตรงตามเป้าหมายของชีวิต

วรพงษ์ เถาว์ซาลี (2556 : 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการ การควบคุม การสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตาม ภารกิจและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556 : 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ การศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการกำหนดแนวทางและรายละเอียดของ การปฏิบัติ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

วัชรศักดิ์ สิงค์ปาน (2558 : 45) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันนั้น โรงเรียนได้ ดำเนินการแบ่งฝ่ายงานออกเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา กับ กระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้กระชับ รัดกุม และมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลาย ในการปฏิบัติ ทั้งยังสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์ยิ่งขึ้น

อรุณี ทองนพคุณ (2558 : 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาจะประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมในด้านสังคมการเมือง เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

จันทรา อิมโนบุญ (2559 : 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คนในองค์กรร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

ฉัตรมงคล สูงเนิน (2561 : 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์อย่างมีกลยุทธ์ในการทำงาน วินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สิรินญา ศิริประโคน (2561 : 38) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการและเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบโดยพึงพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่นเพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 26) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะมีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

อชิรญาณ คุชบาล (2561 : 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม และคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าความหมายของการบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา พ.ศ. 2550 กำหนดอำนาจหน้าที่ แนวทางและรายละเอียดของการปฏิบัติ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ครู และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชน ในท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามภารกิจและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

รูปแบบและองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา

การดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน นำหลักการและนโยบายของการจัดการศึกษาไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรมและมีคุณภาพ ผ่านกระบวนการจัดการและการดำเนินการของโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ได้มีผู้กล่าวถึงรูปแบบและองค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

รูปแบบการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่นิยมนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและประสบความสำเร็จในการดำเนินการ (จันทราณี สงวนนาม, อ้างถึงในอมรภัก ปิ่นกำลัง, 2562 : 15) ดังนี้

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารในปัจจุบันแนวความคิดหนึ่งของการบริหารคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรตาม แนวความคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor : 1960) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเองในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก เทคนิคการควบคุมงาน ตลอดจนทัศนคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วยสาระสำคัญ อย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1.1.1 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.1.2 การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย

1.1.3 การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกหน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 21) ได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1 มาตรฐานด้านสถานศึกษามีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยองค์กรคณะบุคคลและเครือข่าย มี 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1.1 สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใส

1.1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนตรงกัน และมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

1.1.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมตัดสินใจและวางแผนกับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดวาระการประชุมที่มุ่งเน้น พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเน้นประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1.5 สถานศึกษามีการนำมติและความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเครือข่ายไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

1.1.6 สถานศึกษามีการบริหารแบบเครือข่าย ทั้งบุคคลและองค์กรที่หลากหลาย

1.2 มาตรฐานด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารและจัดการศึกษา มี 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.2.1 สถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

1.2.2 ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

1.2 การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) (โชติ บดีรัฐ, 2558 : 255) โดยสถานศึกษาจะนำการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ไปใช้ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและเงื่อนไขที่สำคัญ ดังนี้

1.2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์กับการวางแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์นั้น จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป นอกจากนั้นวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายในองค์การจะต้องสอดคล้องกันด้วย

1.2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับต่างๆ ควรมีทัศนคติและความรู้ความสามารถด้านการบริหารอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน อันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การนำการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) ไปใช้ในองค์กรได้บรรลุผล

1.2.3 การจัดให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานในองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงานมีความสำคัญดังนี้

1) กลุ่มทำงานที่ตนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารด้วย จะทำงานมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานตามคำสั่ง

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการบริหาร จะมีส่วนสัมพันธ์กับผลผลิตที่ได้รับ

3) การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการวินิจฉัยสั่งการ อันจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน

4) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน จะผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

1.2.4 การจัดให้มีระบบข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือเปิดโอกาสให้รู้ถึงผลงานที่กระทำไปแล้วเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

1) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะตรวจสอบว่า ผลงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

2) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาที่

นอกจากนี้การนำกระบวนการบริหารตามวัตถุประสงค์จากแนวคิดของปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (Peter F. Drucker, 1954 อ้างถึงใน โชติ บดีรัฐ, 2558 : 225) มีดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดการประชุมร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์คือ เป้าหมายหลักและเป้าหมายรองมาวางแผนในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. แจ้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำร่างการปฏิบัติงาน หรือแบบเสนอโครงการพร้อมทั้งแนวทางการดำเนินงาน

3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงกันให้ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประชุมร่วมกันเพื่อทำความเข้าใจถึงวิธีการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานให้ชัดเจน แล้ววางแผนในการตรวจสอบ ติดตามผลงานดำเนินงาน กำหนดลำดับความสำคัญของงานที่จะทำ รวมทั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4. มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปตามแผนที่ได้ตกลงกัน เป็นขั้นตอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากพบปัญหาหรืออุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำตลอดการดำเนินงาน

5. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการดำเนินงาน จากการทำรายงานว่าสามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ พบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้ทราบความก้าวหน้าตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแจ้งข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ผู้ร่วมงานรับทราบ แล้วประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. มีระบบรางวัลรองรับ หากงานนั้นดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาอาจให้รางวัลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้การพัฒนาบุคคลและประสิทธิภาพของงาน

1.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ถือเป็นนโยบายสำคัญที่มุ่งหวังให้การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ได้นำเสนอไว้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก รูปแบบนี้ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการส่วนกรรมการต่างๆ ได้จากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก เกิดจากแนวคิดที่ว่าครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธานคณะกรรมการโรงเรียน บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก แนวคิดสำคัญ คือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและ ชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4. รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่าทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เด็ก เนื่องจากคนทั้งสองกลุ่มใกล้ชิดนักเรียนรับรู้ปัญหาและความต้องการ สัดส่วนของครูและผู้ปกครอง ในคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่าๆ กันแต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

1.4 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามวงจรคุณภาพ

1.4.1 เอ็ดเวิร์ด ดับบลิว เดมมิ่ง (Dr.Edwards W. Deming, 1900 - 1993) ใช้วงจรคุณภาพในการเก็บสำมะโนประชากรของญี่ปุ่น ซึ่งญี่ปุ่นได้สนับสนุนเดมมิ่งในการเผยแพร่แนวความคิดเรื่องคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของวงการอุตสาหกรรม โดยเดมมิ่งมีความเชื่อว่าคุณภาพสามารถปรับปรุงได้จึงเป็นแนวคิดของการพัฒนาคุณภาพงานขั้นพื้นฐาน เป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างระบบการผลิตให้สินค้ามีคุณภาพดี การให้การบริการดี หรือทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยใช้ได้กับทุกๆ สาขาวิชาชีพ แม้กระทั่งการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2554 : 125) ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหารงาน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Do) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Act)

1.4.2 วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง

วงจรคุณภาพของเดมมิ่งเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงานที่ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน (สุธาสิณี โพธิจันทร์, 2558 : 16) ดังนี้

1) การจัดทำและวางแผน (Plan : P) หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการ และขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายในการวางแผน จะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การวางแผนในบางด้านอาจจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานหรือเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) การปฏิบัติตามแผน (Do : D) จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อนในกรณีที่เป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติหรือเป็นงานเล็กอาจใช้วิธีการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากอาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจริงการปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการ และขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้และจะต้องเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

3) การติดตามประเมินผล (Check : C) เพื่อประเมินผลว่า มีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานหรือไม่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากเนื่องจากในการดำเนินงานใดๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพ ของการดำเนินงานต่อไปโดยตรวจสอบด้วยการปฏิบัตินั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน

4) การกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่เป็นไปตามแผน (Act : A) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจ

เป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วน เฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิมเมื่อมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ในรอบใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้

1.4.3 กิจกรรมของระบบควบคุมคุณภาพ

สัมมา ธรณิธย์ (2556 : 206 - 209) ได้อธิบายกิจกรรมของระบบควบคุมคุณภาพ ดังนี้

1. หลักการของกิจกรรมของระบบควบคุมคุณภาพ มีดังนี้

1.1 การพัฒนาคน โดยการที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคน มีส่วนร่วมรับผิดชอบ การยอมรับและเคารพในความเป็นสมาชิกขององค์กร การให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองและทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันและยึดมั่นร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

1.2 การพัฒนางาน โดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิง ประกอบด้วย PDCA ซึ่งย่อมาจาก การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการแก้ไขปรับปรุง (Act) ใช้เทคนิคการระดมสมองให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้เทคนิคการประชุมร่วมกันและใช้เทคนิคการทำงานเป็นทีม

1.3 การพัฒนาทีมงาน โดยการรวมกลุ่มที่มีเป้าหมายคุณภาพ เป็นกลุ่มที่ทำงานอยู่ในที่เดียวกันพบปัญหา และมีแนวทางสำเร็จร่วมกัน มีความสมัครใจ และร่วมใจทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีระบบการสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ

2. การนำกิจกรรมของระบบควบคุมคุณภาพมาใช้ในการบริหารงาน ต้องให้บุคคลในระดับหัวหน้า และบุคคลทั่วไป มีความสำนึก 4 ประการ ได้แก่

2.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Participated by Everyone)

2.2 การทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีระบบ (Teamwork Consciousness)

2.3 การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเอง (Problem Consciousness)

2.4 การรู้จักปรับปรุงด้วยตนเอง (Improvement Consciousness)

นอกจากให้สมาชิกที่รวมกลุ่มได้มีจิตสำนึกใน 4 ประการข้างต้นแล้วยังต้องอาศัยวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle) ในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

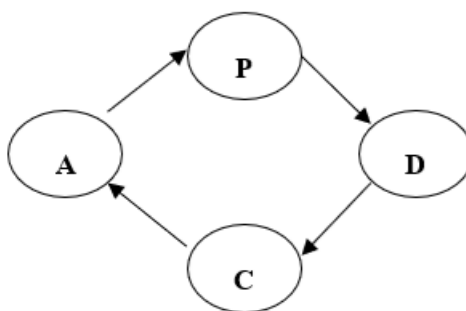
1. การวางแผน (Plan : P)

2. การปฏิบัติ (Do : D)

3. การตรวจสอบ (Check : C)

4. การแก้ไขปรับปรุง (Act : A) ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 แสดงวงจรคุณภาพของเดมมิง



ที่มา : สัมมา ธรณิธย์, 2556 : 207

3. ขั้นตอนของกิจกรรมการควบคุมคุณภาพ ดังนี้
 - 3.1 จัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่พนักงานอย่างทั่วถึง
 - 3.2 จัดตั้งคณะทำงานเพื่อประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรม
 - 3.3 พนักงานจัดกลุ่มย่อย ประกอบด้วย สมาชิกจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน 5 - 7 คนต่อกลุ่ม
 - 3.4 กลุ่มระดมสมองเหตุจูงใจที่ทำให้สนใจในปัญหาที่เป็นประเด็นพิจารณาแก้ไขโดยกลุ่มนั้นๆ
 - 3.5 หาสาเหตุของปัญหาด้วยเทคนิคที่ได้เรียนรู้
 - 3.6 ระดมสมองเพื่อกำหนดมาตรการแก้ไข
 - 3.7 ติดตามและวัดผลลัพธ์ภายหลังการแก้ไข
 - 3.8 จัดทำมาตรฐานการทำงาน
 - 3.9 นำเสนอผลงานเพื่อให้ส่วนรวมได้รับทราบ
 - 3.10 ดำเนินกิจกรรมด้วยหัวข้อปัญหาใหม่
4. การใช้กิจกรรมระบบการควบคุมคุณภาพภายในสถานศึกษา

การใช้กิจกรรมระบบการควบคุมคุณภาพภายในสถานศึกษา มีดังนี้

 - 4.1 จัดทำคู่มือเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและวิธีการดำเนินการ
 - 4.2 เริ่มฝึกอบรมที่จะเป็นผู้นำกลุ่มคุณภาพตามแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือ
 - 4.3 จัดตั้งกลุ่มคุณภาพขึ้น
 - 4.4 ให้มีการคัดเลือกหัวข้อเรื่องในครั้งแรกไม่จำเป็นต้องเลือกหัวข้อเรื่องที่ยากแต่ควรเลือกหัวข้อใกล้ตัวที่ประสบอยู่เป็นประจำ
 - 4.5 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ได้เลือกแล้ว และทำการวิเคราะห์ ใช้ผังก้างปลาก็ได้
 - 4.6 เมื่อได้คัดเลือกหัวข้อเรื่องที่แน่นอนและแบ่งภาระของปัญหานั้นให้แต่ละคนที่เป็นสมาชิกกลุ่มคุณภาพ ในการนี้ต้องเสนอแนะให้ทุกคนนั้นได้รู้วิธีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยว่าใครควรจะได้รับส่วนไหนไป และให้กำหนดเวลาถึงเมื่อไร
 - 4.7 ปล่อยให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มคุณภาพเป็นไปในลักษณะโดยตนเองอย่างอิสระและให้มีการเสนอรายงานผลงานให้ผู้บริหารทราบด้วย

ดังนั้น กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามวงจรคุณภาพอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา

การดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยองค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่หลากหลาย ได้มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ดังนี้

วิเชียร เย็นกาย กมล สุตประเสริฐ และจักรพรรดิ วัฒนา (2554 : 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำ (2) การพัฒนาบุคลากร (3) การสร้างทีมงาน (4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (5) การวิเคราะห์และประเมินองค์กร (6) การวางแผนกลยุทธ์ (7) การประกันคุณภาพ และ (8) การนิเทศการศึกษา

บุญทิพย์ สุริยวงศ์ (2555 : 14) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การจัดองค์กร การบริหารและพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ ระบบข้อมูลเพื่อการติดตามผลการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วม บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร และการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555 : 315) กล่าวว่าองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู (3) การวางแผนกลยุทธ์ (4) การบริหารทรัพยากรบุคคล (5) กระบวนการบริหารจัดการ และ (6) ความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน

ฉัญนันท์ แก้วเกิด (2556 : 164) กล่าวว่าองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียนในฝันให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) การกำกับติดตามประเมินผล (3) ครูที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ (4) ผู้บริหารที่มีธรรมาภิบาล และ (5) เครือข่ายความร่วมมือ

เกรียงไกร สัจจะเหตุทัย (2557 : 10) กล่าวว่ากระบวนการในการบริหารจัดการในการดูแลผู้เรียนไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน งบประมาณ

พิมลพรรณ ดุชียามี (2557 : 294) กล่าวว่าองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่เหมาะสมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มี 6 องค์ประกอบ คือ (1) การบริหารจัดการ (2) การบริหารวิชาการ (3) การบริหารงานบุคลากร (4) การบริหารงานทั่วไป (5) การบริหารงบประมาณ และ (6) คุณภาพผู้เรียน

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558 : 11) กล่าวว่าการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย (1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (5) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (6) การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในและ (8) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อุดม ชูสิ่ววรรณ (2559 : 9) กล่าวว่าองค์ประกอบหลักของระบบบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล หมายถึง องค์ประกอบที่ได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีเชิงระบบ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่างๆ การบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการบริหารจัดการได้แก่ (1) ปัจจัยเกื้อหนุน (2) การนำองค์กร (3) การวางแผนพัฒนาคุณภาพ (4) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง (5) การพัฒนาระบบสารสนเทศ (6) การมุ่งเน้นบุคลากร (7) การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ และ (8) การสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนา

จิตตานันท์ ดิกุล และคณะ (2559 : 5) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มทส. มี 11 ด้าน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านคน (Man) (2) ปัจจัยด้านเงิน (Money) (3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management) (4) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) ปัจจัยด้านการตลาด (Market) (6) ปัจจัยด้านคุณธรรม (Morality) (7) ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) ปัจจัยด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) ปัจจัยด้านเวลา (Minute) (10) ปัจจัยด้านการประสานงาน (Mediation) และ (11) ปัจจัยด้านการประเมินผลงาน (Measurement)

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 134) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การบริหารจัดการ (2) การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ (3) การจ้ดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร (4) การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ (5) การบริหารด้านสัมพันธ์ชุมชน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษา ซึ่งสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษาได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษา

องค์ประกอบ ของการบริหารสถานศึกษา	รายชื่อนักวิชาการและนักการศึกษา									ความถี่	
	วิเชียร เย็นกาย (2554)	บุญทิพย์ สุริยวงศ์ (2555)	สมภิต บุญยะโพธิ์ (2555)	ธัญนันท์ แก้วเกิด (2556)	เกรียงไกร ลัจจะหทัย (2557)	พิณเสพรณ ดุเชยมี (2557)	วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558)	อุดม ชูสุวรรณ (2559)	จิตตานันท์ ตีกุล และคณะ (2559)		สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561)
1. ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
2. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
3. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓		✓		✓			6
4. ด้านการวางแผนปฏิบัติการ				✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
5. ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		7
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน					✓	✓		✓	✓	✓	5
7. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา แบบกัลยาณมิตร	✓		✓	✓			✓				4
8. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	✓	✓	✓		✓	✓	✓				6
9. ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	✓									2
10. ด้านการสร้างทีมงาน	✓										1
11. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	✓						✓				2
12. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ของครู			✓				✓				2
13. ด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จ ของผู้เรียน			✓								1
14. ด้านการสร้างแรงจูงใจ		✓									1
15. ด้านบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ในองค์กร		✓									1
รวม	8	7	7	6	6	5	6	6	5	4	

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาของนักวิชาการและนักการศึกษา จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ความถี่ 3 ขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาได้ 8 ด้าน ได้ดังนี้ (1) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (2) ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (3) ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (4) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (5) ด้านการวางแผนปฏิบัติการ (6) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (7) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน และ (8) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน ที่สังเคราะห์ได้มาจัดเรียงเป็นองค์ประกอบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและเพื่อง่ายต่อการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจ จึงสรุปเรียงลำดับได้เป็นรูปแบบการบริหารของโรงเรียนวัดราชโอรส ได้ดังนี้ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (4) ด้านการวางแผนปฏิบัติการ (5) ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน (7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร และ (8) ด้านการวางแผนกลยุทธ์

3. รูปแบบการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรส (RAJAOROS)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักศึกษารวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญหลอมรวมสรุปเป็นองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยรูปแบบ RAJAOROS ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (R : Resource Management of Education) (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (A : Administrator 's Qualification) (3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (J : Joint Management) (4) ด้านการวางแผนปฏิบัติการ (A : Action Planning) (5) ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (O : Organization Analysis and Assessment) (6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน (R : Relations Establishment with Community) (7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร (O : Outgoing Internal Supervision) และ (8) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (S : Strategic Planning) ดังนี้

3.1 ความหมายขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา

3.1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (R : Resource Management of Education)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2551 : 13) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เป็นการบริหารทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) ในความหมายแรก ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน ครอบคลุมปัจจัยหลักๆ คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และการประกอบการ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึงบุคลากร ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกัน และรวมถึงปัจจัยนำเข้า (Input) ที่นำไปใช้เพื่อจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทภายในสังคม ปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงิน งบประมาณทั้งด้านรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์กับรายจ่ายด้านการลงทุน

สมพิศ ใช้เฮง (2554 : 6) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ทรัพยากรบุคคล (2) ทรัพยากรด้านการเรียน (3)

ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และ (4) ทรัพยากรด้านอาคารสถานที่ โดยเริ่มจากขั้นตอน การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล เพื่อให้ได้มาและใช้ไปซึ่งทรัพยากรการศึกษาเหล่านั้นในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

วิชัญญา สว่างใจ (2558 : 130) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการบริหารตามทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารของ “แนวคิด 4 M’s” การบริหารจัดการทรัพยากรบริหารสถานศึกษา (School Administrative Resources Management) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ (1) ทรัพยากรมนุษย์ (Man Resource) (2) ทรัพยากรทางการเงิน (Money Resource) (3) วัสดุอุปกรณ์ (Material Resource) และ (4) การบริหารจัดการ (Management Resource)

พิสิษฐ์ ภู่ออด (2559 : 8) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การกำหนดและวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การบรรจุและแต่งตั้ง การจัดสรรหน้าที่ การใช้ทรัพยากร หรือการมอบหมายหน้าที่ การฝึกอบรม การประเมินการปฏิบัติงาน การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบุคคล สวัสดิการ และระเบียบวินัย

2. การบริหารงบประมาณ หมายถึง การเสนอของบประมาณ การใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย กิจกรรมการปฏิบัติต่างๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามกำหนดเวลา มีการประเมิน ระบบงบประมาณ การระดมและสรรหางบประมาณ เพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นขององค์กร มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายให้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ หมายถึง การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่และสรรหาใหม่ให้เพียงพอกับความต้องการ เริ่มตั้งแต่การสำรวจความต้องการ จัดทำแผน การวิเคราะห์การใช้ประชุมชี้แจง ตั้งคณะกรรมการ การลงทะเบียนและแจกจ่ายวัสดุ การประเมินการใช้วัสดุและการปรับปรุง นำผลการประเมินมาวิเคราะห์วางแผนและกำหนดนโยบาย การดูแลรักษาและการจำหน่าย เพื่อให้สนองความต้องการของบุคลากร พัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้สามารถสนองกับความต้องการในการใช้ของหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ การวิเคราะห์และกำหนดความต้องการ การระดมและแสวงหา การจัดสรรและใช้อาคารสถานที่ การดูแลและบำรุงรักษา รวมทั้งการประเมินการใช้และปรับปรุงพัฒนาพร้อมที่จะใช้งานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (Resource Management) หมายถึง การจัดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา งบประมาณเพื่อการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา

กระบวนการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานการพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยการใช้กระบวนการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง มีขั้นตอนดังนี้

1. **ขั้นวางแผน (Plan : P)**
 - 1.1 กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 - 1.3 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา และกำหนดแนวทางเลือก
 - 1.4 จัดทำโครงการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 - 1.5 ประชุมชี้แจงครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนัก
2. **ขั้นดำเนินการ (Do : D)**
 - 2.1 กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน
 - 2.2 กิจกรรมตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนและสร้างขวัญกำลังใจ
 - 2.3 กิจกรรมบริหารการเงินและบัญชี
 - 2.4 กิจกรรมบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 2.5 กิจกรรมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 2.6 กิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาตามวงจรคุณภาพ (PDCA)
3. **ขั้นประเมินผล (Check : C)**
 - 3.1 นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ
 - 3.2 ประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในโครงการ/กิจกรรม
 - 3.3 รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล
 - 3.4 รายงานการประเมินงาน/โครงการและกิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
4. **ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act : A)**

นำผลการประเมินไปใช้ในด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

 - 3.1.2 **ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (A : Administrator's Qualification)**

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ดังนี้

บุญทิพย์ สุริยวงศ์ (2555 : 15) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน ทำให้สมาชิกเกิดความศรัทธา ยอมรับ และไว้วางใจ มีความคิดกว้างไกล มีวิสัยทัศน์ในการบริหารเป็นอย่างดี มีทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการทำงาน มีความกล้านำพองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและมีทักษะการทำงานเป็นทีม พร้อมพัฒนาทีมงานเพื่อให้งานสำเร็จ

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555 : 315) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นผู้ที่เป็นผู้นำ มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดีและมีอารมณ์มั่นคง ให้ความสำคัญกับงานวิชาการและกระบวนการ

เรียนรู้ มีการสื่อสารที่ดี สร้างความผูกพันกับครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการกระทำและคำพูด สามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับโรงเรียนและชุมชน มีความรับผิดชอบและมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

ธัญนันท์ แก้วเกิด (2556 : 163) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานอย่างเป็นระบบ กำกับติดตามการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ใช้หลักประชาธิปไตย หลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมในการบริหารโรงเรียน

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร (A : Administrator 's Qualification) หมายถึงคุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริหาร คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ

กระบวนการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานการพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยการใช้กระบวนการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Plan : P)

- 1.1 ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนา ได้แก่ การประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน
- 1.2 พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ได้แก่ (1) ความรู้ความสามารถ (2) ทักษะการบริหารจัดการ (3) ผลการปฏิบัติงาน และ (4) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 1.3 พัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การแต่งกาย การสื่อสารทำความเข้าใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ ความวิริยะอดทน ความเสียสละ ความยุติธรรม และมีน้ำใจโอบอ้อมอารี และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น

2. ขั้นดำเนินการ (Do : D)

- 2.1 วิเคราะห์ ตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ต่างๆ สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม
- 2.2 มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งจัดทำกลยุทธ์และระบบวิธีการต่างๆ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
- 2.3 ประชุมชี้แจงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบและเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน
- 2.4 มีส่วนร่วมในการสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การบริหารจัดการในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 2.5 มีการสั่งการแก่ครูและบุคลากร โดยกำหนดจุดประสงค์ชี้แนะ แนะนำให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและมีคุณภาพ
- 2.6 ให้การสนับสนุน และให้ความเสมอภาคกับครูและบุคลากรทุกคนรวมทั้งนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณาก่อนตัดสินใจเสมอ
- 2.7 มีการสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติเพื่อมุ่งความสำเร็จ
- 2.8 สื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง วัด ชุมชนและสังคมเข้าใจการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน

2.9 ประสาน สร้างความเข้าใจ เพื่อให้ความร่วมมือแรงร่วมใจระหว่างครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.10 สร้างกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม ได้แก่ ตัวผู้ส่งสาร ช่องทางการ สื่อสาร และตัวผู้รับสาร

3. ชั้นประเมินผล (Check : C)

3.1 นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

3.2 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน

4. ชั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act : A)

นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาใน ปีถัดไปอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (J : Joint Management)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

บุญทิพย์ สุริยวงศ์ (2555 : 14) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีส่วนร่วมในการประชุม พร้อมทั้งในการประเมินผลการดำเนินงานและตรวจสอบความโปร่งใส มีส่วนร่วมในการเสนอข้อบกพร่องในการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรม เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์กร

วรลักษณ์ จันทรพิลา (2555 : 14) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะบุคคลในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงาน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพันของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สิริกร ทิติวงษ์ (2556 : 15) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการจัดการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ดำเนินการประเมินผลและรวมถึงร่วมรับผลที่เกิดจากการดำเนินการนั้นๆ

ธัชพงศ์ มีแก้ว (2557 : 9) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารในการใช้รูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญร่วมแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและกิจกรรมการบริหารภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (J : Joint Management) หมายถึง การบริหาร โดยการใช้แรงจูงใจให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาส มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด

กระบวนการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานการพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการใช้กระบวนการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง มีขั้นตอนดังนี้

1. ชั้นวางแผน (Plan : P)

1.1 กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพสถานศึกษา

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน

1.3 สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

- 1.4 ร่วมกับคณะกรรมการในการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและข้อเสนอแนะ
 - 1.5 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน
 - 1.6 จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี
 - 1.7 สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้
 - 1.8 ประชุมชี้แจงครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและ
- ความตระหนัก

2. **ขั้นดำเนินการ (Do : D)**
 - 2.1 คณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปี
 - 2.2 ยกย่อง ชมเชย บุคลากรในโอกาสต่างๆ ที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. **ขั้นประเมินผล (Check : C)**
 - 3.1 นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
 - 3.2 รายงานผลการดำเนินงาน
 - 1) รายงานการประเมินตนเองหรือรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี
 - 2) รายงานผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหาร และสถานศึกษา
 - 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
4. **ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act : A)**
นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง

3.1.4 ด้านการวางแผนปฏิบัติการ (A : Action Planning)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการวางแผนปฏิบัติการ ไว้ดังนี้
 ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2556 : 8) กล่าวว่า การวางแผนปฏิบัติการ (Action plan) เป็นเครื่องคำประกันว่าเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปีมีโอกาสบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
 พุดง่าย ๆ คือเป็นสิ่งยืนยันว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีความเป็นไปได้ เพราะมีแผนงานรองรับที่ชัดเจน
 และถ้าแผนปฏิบัติการดำเนินการได้สำเร็จก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นกัน
 แผนปฏิบัติการ คือ ผลของการแปลงความคิดในการจะทำการสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในหัวคนทำงานให้ออกมาอยู่ในกระดาษหรือไฟล์คอมพิวเตอร์ที่ผ่านกระบวนการในการกลั่นกรองแล้วว่ามีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการดังนี้

1. เพื่อให้มั่นใจว่ามีแนวทางในการสร้างความสำเร็จให้กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากที่สุด
2. เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานไว้ล่วงหน้า
3. เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน
4. เพื่อลดความผิดพลาดและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน
5. เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของการทำงานไว้ล่วงหน้า
6. เพื่อใช้ในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยิ่งขึ้น เพราะทุกคนจะทราบว่าใครจะต้องทำอะไร เมื่อไหร่ อย่างไร

7. เพื่อใช้ในการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี
 8. เพื่อให้แผนที่วางไว้มีความเป็นไปได้และใกล้เคียงกับการที่จะปฏิบัติจริงให้มากที่สุด
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีดังนี้

1. วิเคราะห์ความจำเป็นของการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan Needs) ความจำเป็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละหน่วยงาน มาจากแหล่งๆ ต่างดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีขององค์กร โดยทั่วไปแล้วเวลาองค์กร กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์มักจะมีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับอยู่แล้ว และแผนงานเหล่านี้ ก็จะถูกส่งไปเป็นแผนปฏิบัติการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการออกสินค้าใหม่ มักจะเป็น แผนปฏิบัติการของฝ่ายการตลาดและฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลผลิตภัณฑ์ แผนการจัดทำระบบติดตาม การจัดส่งสินค้าโดยใช้ไอที มักจะเป็นแผนปฏิบัติการขององค์กรที่รับผิดชอบโดยหน่วยงานไอที

1.2 เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนปฏิบัติการบางอย่างไม่ได้มาจากแผน ขององค์กร แต่เกิดจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เช่น แผนปฏิบัติการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เรื่องการพัฒนาทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อาจเกิดจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของ องค์กรเรื่องการขยายตลาดหรือเปิดสาขาในต่างประเทศ

1.3 เป้าหมายประจำปีของหน่วยงานอื่น แหล่งที่มาที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งของ ความจำเป็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีคือ การขอการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้ เขาสามารถบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการทำงานของปีนั้นๆ ได้ เช่น ฝ่ายขายต้องการให้ฝ่ายไอที สนับสนุนเรื่องการจัดทำระบบฐานข้อมูลของลูกค้า ดังนั้น แผนปฏิบัติการด้านการจัดทำระบบ ฐานข้อมูลของลูกค้าของฝ่ายขาย จึงกลายมาเป็นที่มาของแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่ายไอที

1.4 เป้าหมายของหน่วยงานตัวเอง คนส่วนใหญ่จะคุ้นเคยกับที่มาในแหล่งนี้ คือ จัดทำแผนปฏิบัติการขึ้นมารองรับเป้าหมายการทำงานประจำปีของหน่วยงานตัวเองที่ได้รับมาหรือ กำหนดขึ้นมา

2. จัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการ

เนื่องจากในบางปีเรามีแผนปฏิบัติการที่ต้องทำจำนวนมาก ดังนั้น ทางที่ดีควรจะ มีการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของแผนเสียก่อน ถ้ามีข้อจำกัดเรื่องเวลา เราจะได้ทราบว่า ควรจะทำแผนไหนก่อนหลังและจะใช้เป็นข้อมูลให้กับเราในการปรับเพิ่ม/ลดงบประมาณของแต่ละ แผนงานได้อีกด้วย

3. ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการในการจัดทำแผนปฏิบัติการควรจะดำเนินการ ตามหัวข้อดังนี้

3.1 ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย

3.1.1 ชื่อแผนงาน

3.1.2 ผู้รับผิดชอบแผนงาน

3.1.3 วัตถุประสงค์หลักของแผนงาน

3.1.4 ระยะเวลาในการดำเนินการโดยรวม

3.2 ส่วนที่ 2 : รายละเอียดของแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย

3.2.1 ขั้นตอนหลักของแผนปฏิบัติการ

3.2.2 กิจกรรมหลักในแต่ละขั้นตอน

3.2.3 วันเดือนที่จะดำเนินการ (อาจจะกำหนดวันใดวันหนึ่ง)

3.2.4 หน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้อง

3.2.5 ทรัพยากรที่ต้องการ เช่นงบประมาณ คน เครื่องมือ อุปกรณ์

3.2.6 แนวทางในการป้องกันแก้ไข(แผนสำรองรับ)

3.3 ส่วนที่ 3 : วิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2558 : 1-2) กล่าวว่า การวางแผนปฏิบัติการจะเป็นตัวกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งหมด หลักการเขียน Action Plan ที่นิยมใช้ คือ วงล้อของเดมมิ่ง หรือ Deming Circle ซึ่งเป็นแนวคิดของ ดร.เดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก PDCA ได้แก่ P (Plan) คือ การวางแผน D (Do) คือ การนำไปปฏิบัติ C (Check) คือ การตรวจสอบ และ A (Action) คือ การประเมินผล ผลที่เกิดขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559 : 15) กล่าวว่า การวางแผนปฏิบัติการเป็นการวางแผนเพื่อลงมือกระทำโดยเป็นแผนที่กำหนดรายละเอียดและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้แผนนั้นสำเร็จได้เพราะตามหลักความจริงที่ว่าไม่ว่าแผนใหญ่จะมีรายละเอียดแค่ไหนก็ตามควรต้องทำแผนปฏิบัติงานไวเสมอ เนื่องจากเป็นแผนที่กำหนดตัวบุคคล เงิน เวลา และวัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ อย่างชัดเจน ผู้รับผิดชอบจะเป็นผู้บริหารระดับแผนกหรือระดับล่าง หรือผู้ที่รับผิดชอบงานชั่วคราว เมื่องานเสร็จสิ้นก็พ้นวาระการรับผิดชอบไป

สรุปได้ว่าการวางแผนปฏิบัติการ (Action Plan) หมายถึง การดำเนินการวางแผนโครงการ ไปสู่กิจกรรมในเชิงปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น ช่วยในการตัดสินใจว่าจะทำอะไร เมื่อไหร่ ลดความเสี่ยงและควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมาย

กระบวนการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานการพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการวางแผนปฏิบัติการ โดยการใช้กระบวนการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Plan : P)

1.1 กำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

1.2 มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.3 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน

การศึกษาของสถานศึกษา

1.4 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ

2. ขั้นดำเนินการ (Do : D)

ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. ขั้นประเมินผล (Check : C)

3.1 ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

3.2 ประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน

4. ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act : A)

นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่าง

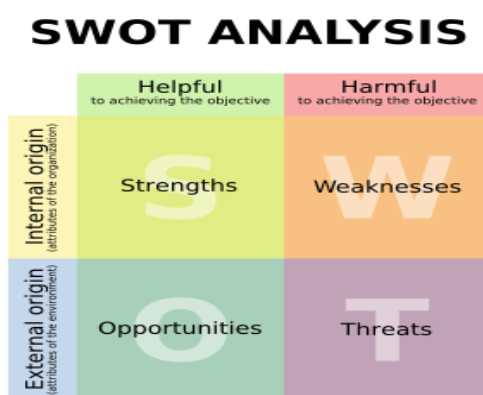
ต่อเนื่อง

3.1.5 ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (O : Organization Analysis and Assessment)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร ไว้ดังนี้

ธีระชัย เนียมหลวง (2557 : 8) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์กร เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต โดยใช้หลัก SWOT Analysis ประกอบด้วย Strengths (จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ) Weaknesses (จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ) Opportunities (โอกาสที่จะดำเนินการได้) Threats (อุปสรรค ข้อจำกัดหรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร) ดังแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 แสดงโครงสร้าง SWOT Analysis



ที่มา : Armstrong.M Management Processes and Functions, 1996 อ้างอิงใน ธีระชัย เนียมหลวง, 2557 : 8

หลักการสำคัญของ SWOT คือ การวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (situation analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กร และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสมต่อไป

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายใน ที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis มีดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มัน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กร ทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลของกลยุทธ์ ได้แก่

1.1 จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั่นเองว่า ปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

1.2 จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ เองว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึง กรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ ได้แก่

2.1 โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

2.2 อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

3. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้ นำจุดแข็ง จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับโอกาส อุปสรรคจากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กร กำลังเผชิญ

สถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบ ดังนี้

3.1 สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (aggressive - strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและหาโอกาสต่างๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

3.2 สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน อุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุด คือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (defensive strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

3.3 สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาสเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออก คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (turnaround-oriented strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้

3.4 สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานแต่องค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็ง หลายประการ ดังนั้นแทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือขยายขอบข่ายกิจการ (diversification strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาว ด้านอื่นๆ แทน

ข้อพิจารณาในการวิเคราะห์ SWOT มีดังนี้

1. ควรวิเคราะห์แยกแยะควรทำอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีความสำคัญจริงๆ เป็นสาเหตุหลักๆ ของปัญหาที่แท้จริง กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่มีประโยชน์ในการนำไปกำหนดเป็นนโยบายตลอดจนสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ ที่จะทำให้องค์กร/ชุมชนบรรลุเป้าหมาย ที่เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (result) ได้จริง

2. การกำหนดปัจจัยต่างๆ ไม่ควรกำหนดของเขตของความหมายของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น จุดอ่อน (W) หรือ จุดแข็ง (S) หรือ โอกาส (O) หรือ อุปสรรค (T) ให้มีความหมายคาบเกี่ยวกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตัดสินใจ และชี้ชัดว่าปัจจัยที่กำหนดขึ้นมานั้นเป็นปัจจัยในกลุ่มใด ทั้งนี้เพราะปัจจัยที่อยู่ต่างกลุ่มกัน ก็ต้องสมควรที่จะนำไปกำหนดกลยุทธ์ที่ต่างกันออกไป

ข้อดีและข้อเสีย ของการทำ SWOT Analysis มีดังนี้

1. ข้อดีของเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ทางธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากเป็นเทคนิคที่เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนให้ความสะดวกเป็นอย่างมากสำหรับผู้ผู้นำ SWOT มาใช้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ด้านต่างๆ มากมาย ได้แก่

- 1.1 การตัดสินใจเลือกเมื่อมีทางเลือกหลายๆ ทาง
- 1.2 การกำหนดความสำคัญก่อนหลังของเหตุการณ์
- 1.3 การบริหารความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น
- 1.4 การวิเคราะห์

- 1.5 การวิเคราะห์โครงการเริ่มใหม่
- 1.6 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
- 1.7 การสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ฯลฯ

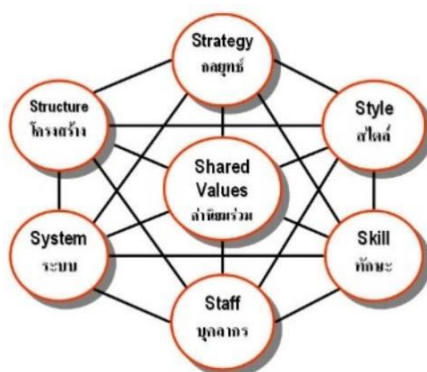
2. ข้อเสียของการใช้ SWOT เมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์และความหลากหลายในการประยุกต์ใช้งาน ได้แก่

2.1 โอกาสผิดพลาดเกิดจากคุณภาพของข้อมูลที่นำมาใช้วิเคราะห์ ทักษะประสบการณ์ และความเข้าใจในความรู้พื้นฐานของเทคนิค SWOT ของผู้วิเคราะห์

2.2 ต้องทบทวน SWOT เป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบสภาพว่า เหตุการณ์และปัจจัยต่างๆ ที่นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ยังเหมือนเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วหรือไม่

ปีณทาร์รี่ ฟองแพร์ (2559 : 21- 43) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์กรเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน ซึ่งในการวิเคราะห์องค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการวิเคราะห์ปัจจัย 7S ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey) (McKinsey's 7S Framework) ดังนี้ (1) กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) (2) โครงสร้าง (Structure) (3) ระบบการปฏิบัติงาน (System) (4) รูปแบบการบริหาร (Style) (5) บุคลากร (Staff) (6) ทักษะความสามารถ (Skill) และ (7) ค่านิยมร่วม (Shared values) ดังแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 แสดงโครงสร้าง McKinsey's 7S Framework



ที่มา : McKinsey, 1980 อ้างอิงใน ปีณทาร์รี่ ฟองแพร์, 2559 : 40

กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทาง หรือวิธีการทำงานที่แบบยลในเชิงบวก เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สำหรับการทำงานภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน) และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส อุปสรรค) แล้วนำมาวิเคราะห์หาตำแหน่งขององค์กรและกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ

โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง แผนภูมิลักษณะขององค์กร กรอบโครงการที่กำหนดงาน กลุ่มงานและความสัมพันธ์ของงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่ งานต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมถึงแนวทางกลไกการประสานงาน การติดต่อสื่อสารและระบบต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน ดังนี้

1. ระบบ (system) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้วการจัดระบบการทำงาน (Working system) โดยที่ระบบเป็นการวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์กรในทุกๆ เรื่อง ได้แก่ ระบบการ

บริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรมีระบบงานที่ดี ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างชัดเจนถูกต้อง

2. รูปแบบ (style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร เช่น การสั่งการควบคุมการจูงใจสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรสไตล์ในการทำงานของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์กรซึ่งถ้าหากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการจูงใจเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีสไตล์เหล่านี้จะเป็นผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

3. บุคลากร (staff) หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management)

4. ทักษะ (skill) หมายถึง ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลบรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

5. ค่านิยม (shared values) หมายถึง หลักการและพฤติกรรมชั้นนำที่คาดหวังให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติซึ่งจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กรนอกจากค่านิยมจะสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคนซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมขององค์กร

ทิฆัมพร วาสิตี (2558 : 28) กล่าวว่า การประเมินผลองค์กรเป็นกระบวนการที่ศึกษาวิเคราะห์ กำหนดเกณฑ์วางแผน และดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะตัดสินคุณภาพ คุณสมบัติ หรือคุณค่าของสิ่งที่เราสนใจ จะเห็นว่า การที่ผู้ประเมินจะสามารถประเมินว่าการดำเนินงานเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ นอกจากจะต้องมีการติดตามและตรวจสอบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือแล้ว ผู้ประเมินจะต้องกำหนดเกณฑ์ (criterion) และมาตรฐาน (standard) ที่เหมาะสมโดยที่เกณฑ์หมายถึงสิ่งที่เรากำหนดขึ้นเพื่อใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของปริมาณ คุณสมบัติ หรือพฤติกรรมที่ยอมรับได้ ขณะที่มาตรฐานหมายถึงเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์การประเมินสิ่งที่เราพิจารณา โดยมาตรฐานการดำเนินงานจะเป็นระดับของการดำเนินงานที่ต้องการจากผู้ปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นเครื่องวัดว่าการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด มาตรฐานจะมีความแตกต่างกันระหว่างหน้าที่งานแต่ละชนิด และประเภทขององค์กรหรืออุตสาหกรรม โดยที่การกำหนดมาตรฐานสำหรับควบคุมกลยุทธ์จะต้องสามารถวัดมิติเชิงกลยุทธ์ (strategic dimensions) ของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

พสุ เดชะรินทร์ (2559 : 36) กล่าวว่า การประเมินผลองค์กรมีขั้นตอนต่างๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่จะวัดหรือประเมินว่าจะประเมินในจุดหรือสิ่งใด ซึ่งการกำหนดสิ่งที่จะประเมินนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. กำหนดตัวชี้วัด (performance indicators) หรือเครื่องมือที่จะใช้วัดในสิ่งที่ต้องการวัด เช่น ถ้าผู้บริหารต้องการที่จะวัดความสามารถในการหากำไรขององค์กร ตัวชี้วัดหรือเครื่องมือที่จะใช้สามารถเป็นกำไรขององค์กร หรือผลตอบแทนของการลงทุน เป็นต้น

3. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวเปรียบเทียบสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว ซึ่งการกำหนดมาตรฐานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรสามารถทราบได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ปัจจุบันการกำหนดตัวชี้วัดหรือมาตรฐานขององค์กร มักจะอาศัยวิธีการทำ Benchmarking หรือการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ทั้งในอุตสาหกรรมเดียวกันและนอกอุตสาหกรรม

4. การประเมินผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดที่ได้กำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการประเมินผลและเก็บข้อมูล ถ้าเป็นการประเมินผลในระดับบุคคล การเก็บข้อมูลสามารถทำได้โดยการสังเกตพฤติกรรมหรือการให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน ตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า แต่ถ้าเป็นการประเมินผลระดับองค์กรแล้ว ระบบข้อมูลขององค์กรถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญสำหรับการประเมินผลระดับองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินผลองค์กรข้อมูลต่างๆ ที่จะใช้ในการประเมินผลจะต้องมาจากแหล่งต่างๆหลายแหล่ง ทั้งจากงบการเงินต่างๆ ข้อมูลด้านการผลิต ข้อมูลด้านการตลาด หรือข้อมูลด้านบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันองค์กรทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กได้ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการประเมินผล

5. เปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการประเมินกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งถ้าผลที่ออกมามีความแตกต่างจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผู้บริหารไม่สามารถยอมรับความแตกต่างนั้นได้ ก็มีแนวทางในการดำเนินการ 2 วิธี ได้แก่

5.1 ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น

5.2 แก้ไขมาตรฐานหรือเกณฑ์ ถ้ามาตรฐานนั้นสูงหรือต่ำเกินไป

พิชัยยุทธ หวังสุกิต (2559 : 15) กล่าวว่า การวิเคราะห์ห้ององค์กรเป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร ณ เวลาปัจจุบัน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงหรือนักบริหารการตลาด สามารถกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อมากำหนดเป็นกลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมต่อไปได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2559 : 85) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์กรเป็นการนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลการใช้จ่ายเงิน (cash flow) และข้อมูลที่มีผลกระทบต่อยุทธศาสตร์การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ รวมทั้งจะต้องนำปัจจัยภายนอกซึ่งเปลี่ยนแปลงไป เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี มาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อช่วยให้ผู้บริหารของส่วนราชการนำไปใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

สรุปได้ว่าความหมายของการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (Organization Analysis and Assessment) หมายถึง การวิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน จุดด้อย หรือสิ่งที่จะอาจจะเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานในอนาคต

กระบวนการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานการพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร โดยการใช้กระบวนการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิง มีขั้นตอนดังนี้

1. **ขั้นวางแผน (Plan : P)**
 - 1.1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 1.2 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการมาวิเคราะห์และกำหนดขอบเขต/เกณฑ์การประเมิน
 - 1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนและโครงการประเมินองค์กร
 - 1.4 จัดทำแผนและคู่มือการประเมินองค์กรไว้อย่างชัดเจน
 - 1.5 ประชุมชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น ตลอดจนสื่อสารประชาสัมพันธ์แผนและโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ
 - 1.6 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและโครงการ วิธีการ เครื่องมือในการประเมินองค์กร
 - 1.7 กำหนดวิธีการและสร้างเครื่องมือประเมินองค์กรโดยมีองค์ประกอบครอบคลุมทั้งด้านปัจจัย
 - 1.8 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและทั่วถึงจากทุกฝ่าย
2. **ขั้นดำเนินการ (Do : D)**

ดำเนินการประเมินองค์กรตามแผนและคู่มือการประเมินตลอดจนวิธีการและเครื่องมือที่กำหนด
3. **ขั้นประเมินผล (Check : C)**
 - 3.1 นิเทศ กำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำปรึกษา
 - 3.2 รวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินผลองค์กรมาจัดทำรายงานผลการประเมินองค์กร และแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
4. **ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act : A)**

นำผลจากการประเมินองค์กรมาวิเคราะห์ประมวลผลและสรุปผลเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.1.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน (R : Relations Establishment with Community)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ไว้ดังนี้

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559 : 7-8) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การดำเนินการ บริหารงาน ติดต่อดูประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน บุคคลในชุมชน สร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ผู้บริหาร คณะครูอาจารย์และสร้างความรู้สึกรักโรงเรียนเป็นของชุมชนอย่างแท้จริง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมที่โรงเรียน และชุมชนจัดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาทั้งโรงเรียนและชุมชน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน หมายถึง การจัดทำวารสาร สิ่งพิมพ์เผยแพร่ เสนอข้อมูลของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ จัดทำรายงานผลการเรียนของผู้เรียน จัดปฐมนิเทศผู้ปกครองนักเรียนก่อนเปิดเรียนภาคต้นของทุกปี เสนอการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน เผยแพร่ความเคลื่อนไหวในการบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน จัดการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบของโรงเรียน ให้ผู้ปกครองทราบ โทรศัพท์ติดต่อผู้ปกครองเพื่อแจ้งและรับทราบข้อมูลของนักเรียนจากผู้ปกครอง จัดงานนิทรรศการ เผยแพร่ผลงานนักเรียนประจำปี การออกข่าวสื่อสารมวลชน จัดทำข่าวเสียงตามสาย จัดทำป้ายนิเทศ เสนอผลงานนักเรียน

2. ด้านการให้บริการชุมชน หมายถึง การให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการอาคารของโรงเรียน ให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการสนามกีฬา ห้องประชุม ตลอดจนการให้ยืมโต๊ะเก้าอี้ของโรงเรียน ให้คำแนะนำคำปรึกษาหรือทางด้านวิชาการ ให้ธนาคารมาใช้โรงเรียนเป็นสำนักงานนำนักเรียนไปช่วยชุมชนทำความสะอาดวัดในชุมชน นำนักเรียนไปช่วยปลูกต้นไม้ในชุมชนโรงเรียนจัดอบรมความรู้ด้านภาษาให้กับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน

3. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน หมายถึง การที่โรงเรียนเข้าร่วมกับกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้นในเครือข่ายของชุมชน ผู้บริหาร ครุมนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ผู้บริหาร ครู นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น กิจกรรมนันทนาการของชุมชน และร่วมมือกับผู้ปกครองวางแผน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

4. ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนร่วมมือในการพัฒนาชุมชน หมายถึง การที่โรงเรียนได้รับบริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรมจากชุมชน ผู้ปกครองมาให้ความรู้แก่นักเรียน ด้านการทำอาหาร ด้านการตัดผม มอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนจากผู้ประกอบการในชุมชน ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาจากชมรมผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาฯ ร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของชุมชน ผู้นำทางศาสนาในชุมชนมาเป็นที่ปรึกษาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียน ชุมชนจัดแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนเยี่ยมชมและศึกษา วิทยากรจากชุมชนเข้ามาให้ความรู้แก่นักเรียน ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ผู้นำชุมชนเข้าร่วมเป็นเกียรติเป็นประธานในงานกิจกรรมของโรงเรียน ตัวแทนชุมชนเข้าร่วมเป็นสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียน

5. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น หมายถึง การที่โรงเรียนได้เสริมสร้างความสัมพันธ์โดยครูและนักเรียนนำการแสดงด้านดนตรี นาฏศิลป์ร่วมงานกับชุมชน ผู้บริหารเป็นวิทยากรฝึกอบรมและการประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น ประสานความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือชุมชนและหน่วยงานอื่น เชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าเข้ามาจัดตั้งกลุ่มชมรม สมาคม เชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองมาร่วมงานวันปีใหม่ เชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองมาร่วมงานวันลอยกระทง เชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองมาร่วมงานวันพ่อ วันแม่ งานไหว้ครู และเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องความต้องการของชุมชน

ประสงค์ ถึงแสง (2559 : 1) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นบทบาทสำคัญระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และเพื่อให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนใน

กิจกรรมสร้างสรรค์พัฒนาต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน ในการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชนประกอบด้วยหลัก 3S's ดังแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 แสดงหลัก 3S's ในการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน



ที่มา : ประสงค์ ถึงแสง, 2559 : 1

S – Shared Vision คือ การสร้างให้ชุมชนมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสถานศึกษาในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของนักเรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี สามารถทำคุณประโยชน์ให้กับชุมชน และประเทศชาติ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู และสมาชิกชุมชนเป็นต้นแบบที่ดี ร่วมมือให้ความช่วยเหลือสนับสนุน

S - Synergy คือการรวมพลังประสานความร่วมมือกับชุมชนให้ทำงานร่วมกับสถานศึกษา โดย เอาจุดแข็งและความพร้อมของบุคคลและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาสร้างสรรค์จนเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

S - School Based Activities การสร้างสถานศึกษาให้เป็นแหล่งความรู้ ศูนย์กลางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชน โดยการดึงผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพสถานศึกษารวมไปถึงการจัดฝึกสอนฝึกอบรมตามที่ชุมชนต้องการ หรือเปิดโอกาสให้สมาชิกชุมชนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็น "ผู้ถ่ายทอดภูมิความรู้" เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้าน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ เป็นศูนย์การเรียนรู้ทั้งภาครัฐและธุรกิจเอกชน นอกจากนี้ยังสามารถใช้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน โดยการให้ชุมชนใช้ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 1353) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายโรงเรียนและฝ่ายชุมชน โดยฝ่ายโรงเรียนควรถือเป็นหน้าที่หลักประการหนึ่ง และควรเป็นฝ่ายรุกเข้าหาชุมชนมากกว่าการเป็นฝ่ายตั้งรับสำหรับกระบวนการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้รับผิดชอบสามารถปรับประยุกต์ได้ตามความเหมาะสม เช่นอาจใช้กระบวนการพัฒนาคุณภาพ PDCA เป็นกรอบในการดำเนินการก็ได้ และสำหรับแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีแนวทางดำเนินการได้ 2 แนวทางหลักได้แก่

1. การสร้างความสัมพันธ์โดยตรง ซึ่งมีวิธีดำเนินการ 2 ลักษณะ คือ การนำโรงเรียนออกสู่ชุมชน และการนำชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน
2. การสร้างความสัมพันธ์โดยทางอ้อม เป็นการดำเนินการผ่านการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน และการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ให้เหมาะสม สวยงามเป็นที่ประทับใจต่อผู้เข้า

มาเยี่ยมเยียน เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการตามแนวทางนี้จะช่วยให้โรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

สรุปได้ว่าความหมายของด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน (R : Relations Establishment with Community) คือ การดำเนินการบริหารจัดการติดต่อประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน บุคคลในชุมชน สร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ผู้บริหาร คณะครู และสร้างความรู้สึกว่าเป็นของชุมชนอย่างแท้จริง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมที่โรงเรียน

กระบวนการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานการพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน โดยการใช้กระบวนการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิง มีขั้นตอนดังนี้

1. **ขั้นวางแผน (Plan : P)**
 - 1.1 กำหนดนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
 - 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
 - 1.3 จัดทำโครงการสัมพันธ์ชุมชน
 - 1.4 ประชุมชี้แจงแก่ครูและบุคลากรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนัก
2. **ขั้นดำเนินการ (Do : D)**
 - 2.1 จัดกิจกรรมให้ผู้ปกครองได้มีโอกาสพบปะกับครู เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ผู้ปกครองได้เห็นถึงผลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน เห็นสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่โรงเรียนจัดให้กับนักเรียน
 - 2.2 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียน ได้แก่ การจัดทำเอกสาร จดหมายข่าวจากโรงเรียนถึงผู้ปกครอง จัดกิจกรรมให้ครูเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น
 - 2.3 เชิญชวนผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม
 - 2.4 นำข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นจากผู้ปกครองมาปรับใช้ในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้และวิธีการสอนของครูอย่างเหมาะสม
 - 2.5 เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง วัด และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับโรงเรียน
 - 2.6 จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้การเป็นส่วนหนึ่งของวัดและชุมชน และปลูกฝังให้มีความรับผิดชอบต่อชุมชน
 - 2.7 มีความรับผิดชอบต่อชุมชนในฐานะสมาชิกของวัดและชุมชน รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมอันดีงามของสังคม
 - 2.8 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นความปลอดภัย สุขอนามัยของนักเรียนและสุขอนามัยสาธารณะ
 - 2.9 จัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น สนับสนุนใช้แหล่งความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้นอกสถานที่ของนักเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

3. **ขั้นประเมินผล (Check : C)**
 - 3.1 นิเทศ กำกับ และประเมินผลการดำเนินโครงการสัมพันธ์ชุมชน
 - 3.2 รายงานผลการดำเนินโครงการสัมพันธ์ชุมชน
4. **ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act : A)**
นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง

3.1.7 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร (O : Outgoing Internal Supervision)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร ไว้ดังนี้

- 1) ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554 : 7) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพใน 5 ด้าน ดังนี้
 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงาน การส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครู มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน และกำหนดปฏิทินการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
 2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู
 3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย และมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน
 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร
 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้ในการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล (2558 : 1-5) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนด และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงตนเองและกิจกรรมการเรียนการสอน (2) สามารถพัฒนาพฤติกรรม บุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น (3) สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (4) กำกับควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง และ (5) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ นิเทศ อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนในกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้น ต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู และการนิเทศการศึกษาควรมีการบริหาร เป็นกระบวนการ เชิงระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานมี ความเป็นประชาธิปไตย มีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งพัฒนา และส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเองพร้อมที่จะรับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การนิเทศภายในโรงเรียน การจัดการศึกษาในสถานศึกษามุ่งพัฒนา นักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ทำประโยชน์ให้ส่วนรวม มีคุณภาพตามเป้าหมายการจัดการศึกษาของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม การนิเทศเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการ นิเทศที่มีทั้งผู้ร่วมคิด ร่วมทำการช่วยเหลือพึ่งพากันด้วยปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้เกียรติและจริงจัง ต่อกันซึ่งการทำงานด้วยหลักการมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ดังนี้

- 1.1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ
- 1.2 การสร้างเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ
- 1.3 การกำหนดเป้าหมาย/ผลสำเร็จร่วมกัน
- 1.4 การพิจารณาบุคลากร/คณะบุคลากรร่วมรับผิดชอบ
- 1.5 การพิจารณา/หาวิธีการดำเนินงานการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน

เพื่อสู่เป้าหมายที่ต้องการ

- 1.6 การหาวิธีการเสริมแรงจูงใจให้รางวัลแก่ผู้ทำงาน
- 1.7 การกำหนดแนวทางการนิเทศภายในติดตามประเมินผลการทำงานร่วมกัน
2. การทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่
 - 2.1 วิเคราะห์ปัญหาตามความต้องการจำเป็น
 - 2.2 วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา/พัฒนา
 - 2.3 เลือกทางเลือกที่เหมาะสมและวางแผน
 - 2.4 ดำเนินการตามแผน

2.5 ประเมินผลการดำเนินงานขอข่วยของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของกัลยาณมิตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (2558 : 7-8) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือ ประสานงานให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปรับปรุงตนเอง ทั้งด้านการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูใหม่มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อการแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2) ความหมายของกัลยาณมิตร

ฉัตรชัย เสนสาย (2554 : 21) กล่าวว่า กัลยาณมิตรเป็นลักษณะของบุคคลที่น่ารัก น่าเคารพ น่าเทิดทูน ฉลาดสอน อดทนต่อถ้อยคำ อธิบายเรื่องยากได้ และไม่ชักนำไปในทางเสื่อมเสีย

พระจะจุ ญาณวิชิโย (2554 : 3) กล่าวว่า กัลยาณมิตร เป็นผู้แนะนำสั่งสอน ผู้สนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดีในการศึกษาอบรม การครองชีวิต

ธัญญาภรณ์ ดวงกางใต้ (2556 : 389) กล่าวว่า กัลยาณมิตร เป็นมิตรแท้ เพื่อนแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นมิตรที่หวังดี มีสิ่งดีๆ ให้กันด้วยความจริงใจ คุณสมบัติของกัลยาณมิตร ซึ่งเรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 ได้แก่

1. ปิโย น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนมชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม
2. ครุ น่าเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย
3. ภาวนियो นำเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ
4. วตตา จ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. วจนกขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ชักถามคำแนะนำ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว
6. คมกิริยจ กถ กตตา แถลงเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป
7. โน จภูฐานเน นियोชเย ไม่ชักนำไปในอธรรม คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

สรุปได้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึง คำแนะนำ สั่งสอน ผู้สนับสนุน เป็นแบบอย่างและเป็นที่ปรึกษาที่ดีด้วยความจริงใจ

สรุปได้ว่าความหมายของด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร (O : Outgoing Internal Supervision) คือ กระบวนการแนะนำ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความมีน้ำใจ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามต่อกัน โดยการนำเอาหลักความเป็นกัลยาณมิตรของ พระพุทธศาสนาเป็นแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายใน

กระบวนการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานการพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร โดยการใช้กระบวนการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิง มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Plan : P)

1.1 สร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาแก่บุคลากร
ในสถานศึกษา

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

1.3 สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ

1.4 จัดเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อวางแผนการนิเทศการศึกษา

1.5 จัดทำแผนและคู่มือการนิเทศการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการ

1.6 สร้างเครื่องมือการนิเทศการศึกษาที่หลากหลาย ได้แก่ แบบสังเกต แบบทดสอบ

ตามข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

2. ขั้นดำเนินการ (Do : D)

2.1 ดำเนินการนิเทศการศึกษาตามแผนและคู่มือที่กำหนดไว้ และมีการยืดหยุ่นได้ในบางกรณีเพื่อให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนิเทศกันเองแบบกัลยาณมิตรโดยผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ

3. ขั้นประเมินผล (Check : C)

ประเมินผลการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4. ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act : A)

นำข้อมูลจากการประเมินผลมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.1.8 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (S : Strategic Planning)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ ไว้ดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 6) ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ 4 ข้อได้แก่

1. การวางแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการชนิดหนึ่งซึ่งช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้ดีขึ้นในการทุ่มพลังเพื่อให้มั่นใจว่าสมาชิกขององค์กรกำลังทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าประสงค์เดียวกัน และช่วยให้ประเมินและปรับทิศทางขององค์กรเพื่อตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

2. การวางแผนกลยุทธ์เป็นความพยายามอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้เกิดการตัดสินใจและการปฏิบัติในเรื่องที่เป็นความสำคัญพื้นฐาน

3. การวางแผนกลยุทธ์คือ กระบวนการของการนำทางการเปลี่ยนแปลงภายในเพื่อให้องค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมปรับสภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อสังคมที่เคลื่อนไหว

4. การวางแผนกลยุทธ์คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการคาดการณ์และสร้างความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงปรารถนาขององค์กร

ลัดดาวัลย์ บุญเลิศ (2554 : 12) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นการเตรียมการล่วงหน้าในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ประกอบด้วยขั้นตอน 9 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดปรัชญาความเชื่อขององค์กร (2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (3) การกำหนดพันธกิจ (4) การกำหนดนโยบาย (5) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (6) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน (7) การกำหนดวัตถุประสงค์ (8) การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก และ (9) การกำหนดแผนปฏิบัติการ

บุญเลิศ ไพรินทร์(2556 : 93) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นกระบวนการวางแผน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เพื่อค้นหาจุดเด่นหรือจุดแข็ง (strengths) และจุดด้อยหรือจุดอ่อน (weaknesses) และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเพื่อค้นหาโอกาสสำหรับองค์กร(opportunities) และอุปสรรค (threats) ขององค์กรทั้งนี้เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) ภารกิจหลักหรือพันธกิจ (mission) วัตถุประสงค์ (objectives) กลยุทธ์ (strategies) แผนงาน/โครงการ (program/project) โครงสร้าง (structure) ที่เหมาะสม และทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งการกำหนดกลวิธีในการควบคุมติดตามและประเมินผล

สุระศักดิ์ แก้วสียา (2556 : 8-9) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่คิดค้นทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรอยู่รอด สามารถดำรงอยู่ได้ในขณะมีสภาวะวิกฤต หรือคิดค้นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ (วิสัยทัศน์) ที่โดดเด่นหรือดีที่สุด ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ หมายถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนทุกกลุ่ม ประกอบด้วย ผู้แทนครูทุกหน่วยงาน ผู้แทนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนตามความเหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน (ไม่ควรน้อยกว่า 25 คน) แต่ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กควรรู้ครูทั้งโรงเรียนสำหรับผู้แทนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนควรเป็นผู้ที่มีความเข้าใจและสนใจด้านการศึกษาและเข้าใจสภาพพื้นฐานของชุมชนเป็นอย่างดี

2. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน มี 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ โครงสร้างการแบ่งงานและนโยบาย เป้าประสงค์ กฎเกณฑ์การ ปฏิบัติงาน เครือข่ายการสื่อสาร คุณภาพของผลผลิตและสมรรถนะการบริการ การเปิดโอกาสให้ ชุมชนเข้าร่วมในการจัดการศึกษา ปัจจัยในการดำเนินการทั้งด้านคน การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการ บริหารจัดการ สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย การต่างประเทศ และกระแสโลกาภิวัตน์

3. ด้านการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา หมายถึง การระบุเป้าหมายปลายทางที่โรงเรียนจะไปให้ถึง ประกอบไปด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายรู้ทิศทางการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประสานงาน ประสานประโยชน์ความร่วมมือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย หมายถึง การมองอนาคตเป็นภาพที่มีความเป็นไปได้ ต้องง่ายและชัดเจน สามารถเห็นความชัดเจนของปัญหาที่สามารถเลือกทำความเข้าใจได้ชัดเจน การบริหารแบบมีส่วนร่วม แก้ปัญหาโดยการอภิปราย การต่อรอง การจริงจัง ร่วมกัน

5. ด้านการกำหนดกลยุทธ์หลัก หมายถึงการเลือกวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโรงเรียน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

6. ด้านการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ หมายถึงการนำเอาอุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่างๆ ที่ทำให้การดำเนินงานตามขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาให้สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. ด้านการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์และการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่บ่งบอกว่า สถานศึกษานั้นสัมฤทธิ์ผลตามที่ได้กำหนดไว้ตามเป้าหมายหรือไม่ โดยพิจารณาจากผลงานและเป้าประสงค์ กลยุทธ์แบ่งได้ระหว่างการดำเนินกลยุทธ์สิ้นสุดแล้ว เรียกว่า การประเมินผล

สกาวเดือน พิมพิศาลและอนุชา ลาวงษ์ (2558 : 85) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ ไว้ว่าเป็นกระบวนการวางแผนระยะยาวถึงอนาคตภายภาคหน้า เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรที่จำเป็นในการ บริหารจัดการองค์กรที่เชื่อมโยงผลิตภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์ (S : Strategic Planning) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และกำหนดแนวทางการบรรลุ กำหนดพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ

กระบวนการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานการพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยการใช้กระบวนการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Plan : P)

1.1 ตั้งคณะกรรมการ ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.2 ศึกษาและสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างหลากหลายที่จะนำมาวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อม

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลตามเครื่องมือที่สร้างเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

1.5 จัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.6 จัดให้มีการประชาพิจารณ์แผนกลยุทธ์จากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.7 จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์

1.8 ชี้แจงแผนกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแก่บุคลากรใน

สถานศึกษาทราบ

2. ขั้นดำเนินการ (Do : D)

ดำเนินการตามกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้

3. ขั้นประเมินผล (Check : C)

3.1 นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

3.2 รายงานผลการประเมินผล

4. ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act : A)

นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่อง

3.2 ผลของการใช้องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามรูปแบบ RAJAOROS

3.2.1 ผลของการใช้องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลของการใช้องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

สมพิศ ใช้เฮง (2554 : 18-19) ได้กล่าวถึงประโยชน์ขององค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ ถ้าหากจะพิจารณาถึงบทบาทของทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมขององค์การแล้วจะมีอยู่หลายประการ โดยสามารถพิจารณาบทบาทและความสำคัญของทรัพยากรใน 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

วรวุฒิ แสงนาท (2555 : 8) ได้กล่าวว่าประโยชน์ของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาเพื่อปัจจัยทุกสิ่งทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้จากบุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

จันทิมา อชชะสวัสดิ์ (2556 : 38) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการบริหารการศึกษาไว้ว่า เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน และทรัพยากรที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน ซึ่งหมายถึง บุคคล อาคาร สิ่งก่อสร้าง ที่ดิน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และประยุกต์ใช้องค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ

ภานุมาศ เฉลยนาท (2556 : 79) ได้กล่าวว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่ช่วยในการแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากร เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อเป็นการระดมความช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสเพื่อให้สามารถอยู่ได้อย่างมีมาตรฐานทัดเทียมคนอื่นๆ ที่มีความพร้อมโดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ผลของการใช้องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จะทำให้สถานศึกษาได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด

3.2.2 ผลของการใช้องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลของการใช้องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ดังนี้

ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล (2554 : 327) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารของสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งมีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน เป็นผู้ชี้้นำความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน การบริหารที่ย่อมประสบความสำเร็จ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จนั่นเอง ดังนั้น ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณค่าของงานและคุณภาพของสถานศึกษาที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงาน

ในสถานศึกษา นั้น ผู้บริหารจึงต้องเปรียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายประการ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารที่เหมาะสมกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ความเป็นพลเมือง ผู้บริหาร คือ แกนหลักของโรงเรียน ในการนำพากิจกรรม การเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้หากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ก็สามารถส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพได้ แต่หากไม่มีจะเกิดผลตรงกันข้าม

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถและ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การเป็นผู้บริหารในยุคนี้กับการเป็นผู้บริหารในยุคก่อน มีความแตกต่างโดยสิ้นเชิง โดยถือว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างที่ต้องการ เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่ในปัจจุบันแนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้บริหารในปัจจุบันต้องอาศัยการยอมรับและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทของนักบริหารในปัจจุบันจึงเน้นย้ำเรื่องของการประสานงาน (Coordination) ว่าจะทำอย่างไรให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555 : 315) กล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่า สามารถสร้างความผูกพันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับโรงเรียนและชุมชน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ผลของการใช้องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร จะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี จะทำให้เกิดการยอมรับและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถสร้างความผูกพันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะร่วมมือ ร่วมใจกันสร้างประโยชน์ให้กับโรงเรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

3.2.3 ผลของการใช้องค์ประกอบด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลของการใช้องค์ประกอบด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554 : 276 - 277) ได้สรุปแบ่งประโยชน์ของการบริหาร แบบมีส่วนร่วมไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้งลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์กรมีความพร้อมที่รับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหารโดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารบุคลากรได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

3. ประโยชน์ต่อบุคลากรโดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับฝ่ายบริหารและระหว่างบุคลากรด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้นรวมทั้งมีผู้เข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดขององค์กรเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการจัดการองค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 228) กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน

รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์ 2) ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้ 3) เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใดๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิด ความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้ 4) ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 5) การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

ศรีณีย์ เจียรนัย (2558 : 51) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาเพราะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากเปิดโอกาสให้มีการ สื่อสารที่ดี ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ทำให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่ บริหารงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการตัดสินใจที่มีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สุทธิรา เกษมราชกุล (2559 : 28) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย เกิดการต่อต้านลดลงส่งเสริมการยอมรับมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความร่วมมือร่วมพลังความสามัคคีการทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่มทำให้มีการสนับสนุนการทำงานสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาจำกัด เกิดกระบวนการประชาธิปไตย

ปริญวัฒน์ ถมกระจำจ (2561 : 20) สรุปไว้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถแบ่งออก ได้เป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. สร้างความสามัคคีลดปัญหาความขัดแย้งของคนในองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

2. ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร

3. เกิดความรับผิดชอบและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

สแวนเบิร์ก อาร์. เอ็ม. (Swansberg R.M, 1996) อ้างถึงในจิราภรณ์ เพชรทัต, 2558 : 28 - 29) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การทำให้ได้รับความไว้วางใจกันสูง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. เป็นการให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานและมีความเสมอภาคกัน

3. ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. ช่วยปรับปรุงการสื่อสารและลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

5. พัฒนาอาชีพโดยผู้บริหารทำการนิเทศติดตามงานด้วยตนเองซึ่ง เป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาทางาน และทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น

6. ทำให้มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

8. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

9. ผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือกัน เพิ่มแรงจูงใจและมีความคิดริเริ่มในการทำงานเป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีม

10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น

11. ลดอัตราการขาดงาน
12. ช่วยเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตของงาน ปรับปรุงคุณภาพของงานและเพิ่มการเรียนรู้ในงานได้มากขึ้น
13. เพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและ เพิ่มความกระตือรือร้นจากการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน
14. ได้รับความคิดเห็นใหม่ๆ ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของงาน
15. แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถ
16. แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
17. ลดการเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน
18. เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากการมีมุมมองในการทำงานที่ดี
19. มีการทำงานนอกเหนือเวลางานลดลง
20. ลดต้นทุนในการบริหารงาน
21. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าผลของการใช้องค์ประกอบด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ (1) ผลที่เกิดกับสถานศึกษา ได้แก่ เสริมสร้างบรรยากาศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (2) ผลที่เกิดกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทำให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพและง่ายขึ้น ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีคุณภาพ และความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษามากขึ้น และ (3) ผลที่เกิดกับบุคคล ได้แก่ บุคคลมีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความสามัคคีและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และทำให้สามารถพัฒนาทีมงานที่มีคุณภาพ

3.2.4 ผลของการใช้องค์ประกอบด้านการวางแผนปฏิบัติการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลของการใช้องค์ประกอบด้านการวางแผนปฏิบัติการ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2556 : 8) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการวางแผนปฏิบัติการไว้ว่า เพื่อให้มั่นใจว่ามีความชัดเจนในการสร้างความสำเร็จ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของการทำงาน ใช้ในการกำหนดงบประมาณ ลดความผิดพลาดและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

อมรรัตน์ อมรนาถ (2559 : 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวางแผนปฏิบัติการ ดังนี้

1. ป้องกันมิให้เกิดปัญหาและความผิดพลาด หรือลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในอนาคต
2. ทำให้หน่วยงานมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่า จะทำ อะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไรและใครทำ ทำให้นักบริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ง่าย
3. ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา ฯลฯ
4. ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพราะมีแผนเป็นแนวทาง “เปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ”
5. ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ นักบริหารสามารถควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานได้ง่าย

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าผลของการใช้องค์ประกอบด้านการวางแผนปฏิบัติการ ดังนี้ ทำให้สถานศึกษามีทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้มั่นใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยระบบคุณภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

3.2.5 ผลของการใช้องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์และการประเมินองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลของการใช้องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์และการประเมินองค์กร ดังนี้

ธีระชัย เนียมหลวง (2557 : 8) ได้กล่าวถึง ผลขององค์ประกอบด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กรไว้ว่า การวิเคราะห์องค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กร และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงานตามกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ปณชารีย์ พองแพร่ (2559 : 21) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์และประเมินองค์กรไว้ว่า การวิเคราะห์และประเมินองค์กรจะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงยิ่งขึ้น

พิชัยยุทธ หวังสุกิจ (2559 : 15) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์และประเมินองค์กรไว้ว่า การวิเคราะห์และประเมินองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงหรือนักบริหารสามารถกำหนดจุดแข็งหรือจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินการขององค์กร เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อไป

ชลธิชา สายศิลา (2561 : 7) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์และประเมินองค์กรไว้ว่า การวิเคราะห์และประเมินองค์กร มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมายในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าผลของการใช้องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร ดังนี้ เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถกำหนดจุดอ่อนหรือจุดแข็ง โอกาสหรืออุปสรรคในการพัฒนาองค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการดำเนินงานตามกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งช่วยให้การบริหารองค์กรหรือสถานศึกษามีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น

3.2.6 ผลของการใช้องค์ประกอบด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลของการใช้องค์ประกอบด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ดังนี้

มะลิเพง โตะหะ (2554 : 26) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนว่า เป็นการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียน ปฏิบัติงานไปด้วยดีและประสบปัญหาน้อยลงหรือไม่มีปัญหาอีกต่อไป เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งงานหนึ่ง

รุ่งทิพย์ เข็มทิศ (2559 : 7-8) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสร้างความสัมพันธ์ชุมชนไว้ว่า เป็นประโยชน์ต่อการประชาสัมพันธ์โรงเรียน การให้บริการชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนร่วมมือในการพัฒนาชุมชน และการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่นๆ ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และได้รับการยอมรับ ไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน

จริยพร แต่งชุด (2564 : 46) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น เพื่อให้เกิด ความเข้าใจอันดีต่อกัน ในการช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนในชุมชน ให้ โรงเรียนกับชุมชนมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้เกิดการ พัฒนาศักยภาพทั้งตัวบุคคลและชุมชน เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของคนในชุมชนให้ทันต่อ ความก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นการรักษา ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมของชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าผลของการใช้องค์ประกอบด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนี้ การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน จึงเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชนอย่างแท้จริง

3.2.7 ผลของการใช้องค์ประกอบด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลของการใช้องค์ประกอบด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร ดังนี้

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2555 : 36) กล่าวถึงประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตรไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตรช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครู และพฤติกรรมปฏิบัติปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูหรือผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล (2558 : 1-5) ได้กล่าวถึงผลขององค์ประกอบด้านนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตรไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตรจะช่วยแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย การศึกษาที่กำหนด และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

อภิสร่า กังสังข์ (2561 : 32) กล่าวถึงประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สำคัญไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ กระตุ้นให้เกิดการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ช่วยให้เกิดทักษะ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ สามารถวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าผลของการใช้องค์ประกอบด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร ดังนี้ ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความรักและภูมิใจในวิชาชีพครู มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็น “คนดี คนเก่ง และคนมีความสุข” อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.2.8 ผลของการใช้องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลของการใช้องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้

สุระศักดิ์ แก้วสียา (2556 : 8-9) ได้กล่าวถึงผลขององค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์จะทำให้องค์กรอยู่รอด สามารถดำรงอยู่ได้ในขณะมีสภาวะวิกฤตหรือคิดค้นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ (วิสัยทัศน์) ที่โดดเด่นหรือดีที่สุดใน

สกาเวเดือน พิมพิศาล และอนุชา ลาวงษ์ (2558 : 85) ได้กล่าวถึงผลขององค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์จะช่วยให้การวางแผนระยะยาวส่งผลต่อการจัดการองค์กรที่เชื่อมโยงผลผลิตภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พัชรี พิมพิลา (2559 : 23) ได้กล่าวถึงผลขององค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ช่วยให้หน่วยงานมีการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เตรียมการหาวิธีการลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรไว้ล่วงหน้า ทำให้การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าผลของการใช้องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้ สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้รูปแบบ RAJAOROS ในองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (R : Resource Management of Education) (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (A : Administrator 's Qualification) (3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (J : Joint Management) (4) ด้านการวางแผนปฏิบัติการ (A : Action Planning) (5) ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (O : Organization Analysis and Assessment) (6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน (R : Relations Establishment with Community) (7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร (O : Outgoing Internal Supervision) และ (8) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (S : Strategic Planning) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (R : Resource Management of Education) หมายถึง การจัดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา งบประมาณเพื่อการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา

2. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (A : Administrator 's Qualification) หมายถึง คุณลักษณะทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริหาร คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ

3. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (J : Joint Management) หมายถึง การบริหารโดยการใช้แรงจูงใจให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด

4. ด้านการวางแผนปฏิบัติการ (A : Action Planning) หมายถึง การดำเนินการวางแผนงานโครงการไปสู่กิจกรรมในเชิงปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยควบคุมให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น ช่วยในการตัดสินใจว่าจะทำอะไร เมื่อไหร่ ลดความเสี่ยงและควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมาย

5. ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (O: Organization Analysis and Assessment) หมายถึง การวิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน จุดด้อยหรือสิ่งที่จะอาจจะเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานในอนาคต

6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน (R : Relations Establishment with Community) หมายถึง การดำเนินการบริหารงานติดต่อประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน บุคคลในชุมชน สร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ผู้บริหาร คณะครู และสร้างความรู้สึกรักโรงเรียนเป็นของชุมชนอย่างแท้จริง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมที่โรงเรียน

7. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร (O : Outgoing Internal Supervision) หมายถึง กระบวนการแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีน้ำใจและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามต่อกัน โดยการนำเอาหลักความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศภายใน

8. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (S : Strategic Planning) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุและกำหนดแนวทางการบรรลุสภาพการณ์กำหนดพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้โรงเรียนวัดราชโอรสได้มีการดำเนินงานในองค์ประกอบของรูปแบบ RAJAOROS จำนวน 8 ด้าน ในระหว่างการดำเนินการวิจัยอย่างครบถ้วน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (4) ด้านการวางแผนปฏิบัติการ (5) ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (6) ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน (7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร และ (8) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนวัดราชโอรส ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน

1. ความหมายของคุณภาพ

คุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากองค์กรสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้มีคุณภาพเหนือความคาดหวังของลูกค้า สร้างความพอใจยอมรับพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพไว้ ดังนี้

ฮาร์วี และไนท์ (Harvey & Knight, 1996 : 1-23) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพไว้ ดังนี้

1. คุณภาพ คือ การเป็นที่ยอมรับ การที่มีความเด่นในคุณลักษณะเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปในสังคม ได้แก่ การมีชื่อเสียงจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในคุณภาพ มีความเป็นเลิศ เฉพาะด้านผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ

2. คุณภาพ คือ การมีความสมบูรณ์ หรือความคงเส้นคงวา เป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการและการกำหนดคุณลักษณะที่มุ่งไปสู่ความสมบูรณ์แบบ 2 ประการ คือ ความบกพร่องเป็นศูนย์ และวัฒนธรรมคุณภาพ

3. คุณภาพ คือ ความสามารถในการตอบสนองวัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ ได้แก่ คุณลักษณะที่ลูกค้ากำหนดความเหมาะสมกับภารกิจและวัตถุประสงค์ และความพึงพอใจของลูกค้า

4. คุณภาพ คือ ความคุ้มค่ากับเงินที่จ่ายไป

5. คุณภาพ คือ ความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การมากขึ้นการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2559 : 1) คุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของสิ่งใดๆ คุณภาพของสิ่งของอาจจะมองที่ลักษณะ ประโยชน์ใช้สอย ความทนทาน ความสวยงาม หรือ ประสิทธิภาพในการใช้งาน เช่น เราต้องพัฒนาสินค้าของเราให้มีคุณภาพ เพื่อแข่งขันกับสินค้าของผู้อื่นในตลาดโลก สินค้าหัตถกรรมของเรามีคุณภาพ จึงเป็นที่ต้องการ

วิเชียร เย็นกาย (2554 : 23) กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง ผลผลิตของสินค้าหรือการบริการ ที่ตรงตามคุณลักษณะที่กำหนดและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า คุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการหรือตรงตามวัตถุประสงค์ โดยสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2. คุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออนาคตของประเทศไทย ที่จะนำมาสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน และการมีสังคมที่สงบสุข ทุกคนมีความเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพผู้เรียนไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

3. มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงาน อาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ

4. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

สุรรัตน์ ชำมสาม (2554 : 22) กล่าวว่าคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งเป็นลักษณะที่สังคมต้องการคือทำให้ นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขตามมาตรฐานทางการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวนโยบายการจัดการศึกษาของภาครัฐและตรงกับความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคตหลักสูตร

สุรพล พิมพ์สอน (2557 : 27) กล่าวว่าคุณภาพผู้เรียนหมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. คุณลักษณะด้านความดี คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

2. คุณลักษณะด้านความเก่ง คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

3. คุณลักษณะด้านการมีความสุข คือ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

รัตนกร พรหมวังขวา (2558 : 8-9) กล่าวว่าคุณภาพผู้เรียน หมายถึง ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อเรียนจบหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นภารกิจสำคัญยิ่งของการจัดการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงภาระหน้าที่ การจัดการศึกษาทุกรูปแบบ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ หมายถึง ผู้เรียนมีนิสัยในการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ รู้จักป้องกันตนเอง จากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเองมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น รวมทั้งแสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะ น่ารื่นรมย์ของดนตรี พัฒนาฝีมือผสมผสานเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการได้ตามวัย

2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้เรียนมีความเอื้ออาทร ต่อผู้อื่น กตัญญูต่อเวทิต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ ยอมรับความคิดเห็นและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของสังคม

3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน

4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบและคิดได้ตลอดแนว มีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุผลในการอ้างอิงความคิด สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู สื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ

5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผลประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบ ระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผน การทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบเอาใจใส่ พากเพียร มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานเป็นระยะๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมี

คุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

ขนิษฐา ยศเมฆ (2560 : 10-11) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียน ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษ และหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจพร้อมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น รวมทั้งแสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะ นารี้นรมย์ของดนตรี พัฒนาฝึกฝนชิมช้บจนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการได้ตามวัย

2. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึงคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น กตัญญูทศเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม เป็นคนดีของสังคม มีวินัย มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือ และประหยัดรู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตนและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

3. ด้านการมีทักษะในการแสวงหาความรู้ หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีนิสัยรักการอ่าน และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พุด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกันสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน แสวงหา แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัวทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

4. ด้านการมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว มีการจัดระเบียบความคิดใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดูสื่อสาร โดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหา โดยมีเหตุผลประกอบ ประเมินและเลือกแนวทางในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ และมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการมองโลกในแง่ดี

5. ด้านการมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ โดยมีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดรวมทั้งมีการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

6. ด้านการมีทักษะในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการทำงาน โดยดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ มานะ พากเพียร มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานเป็นระยะๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุขมุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ มีความเพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน และรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้

นฤมล ปากดีสี (2560 : 17-18) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

1. มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดี และมีสุนทรียภาพ หมายถึง ผู้เรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษ สภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้เกียรติผู้อื่น รวมทั้งแสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะน่ารื่นรมย์ของดนตรี พัฒนาฝึกฝนชิมชั้บจนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการได้ตามวัย

2. มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์หมายถึง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น กตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความตระหนัก รู้คุณค่าร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของสังคม

3. มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

4. มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว มีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู สื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษา หรือวิธีการของตนเอง กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ และสามารถสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

5. มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน การทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบเอาใจใส่ มานะ พากเพียร มีการตรวจสอบ ทบทวนการทำงานเป็นระยะๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ มีความรู้สึที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

ภูสุตา ภูเงิน (2560 : 9) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ และมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรการศึกษาซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดสามพลังประชารัฐ ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และด้านคุณธรรม ความดี และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

กลองกรณ จ้าวตระกูล (2561 : 22) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่มีในตัวผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน จึงเป็นผลที่เกิดจากศักยภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

พระสมุห์นริศ นรินโท (ছেন้า) (2561 : 49) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะความสามารถพื้นฐานของนักเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

นงลักษณ์ กลมเกลี้ยง (2554 : 16) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

รักชนก บึงมุ่ม (2554 : 24) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกอันดีที่เกิดจากความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคลทำให้เกิดความสบายใจและมีความสุขที่ได้รับการตอบสนองตามต้องการ ทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้น มีความพยายามที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

สถาพร ส่องแสง (2554 : 52) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้เป็นความรู้สึกส่วนตัวเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนในสิ่งที่ขาดหายไป และเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมนั้นๆ

สุพรรณษา ทองเปลว (2554 : 27) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในงานที่ทำด้วยความเต็มใจหรือพอใจในทางบวกที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำงานและได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกเมื่อได้รับผลตอบแทนที่แตกต่างซึ่งรางวัลหรือ

ผลตอบแทนเหล่านั้นเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน มีความเสียสละ อุทิศตน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าในองค์การ

ดุสดี แสงหล่อ (2555 : 14) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 170) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่เขาทำ อันเป็นผลมาจากสิ่งๆ ที่พวกเขาได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา เป็นต้น ผลจากการที่พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานพนักงานจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการทำงานในองค์การส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

บรรเจิด ศุภราพงศ์ (2556 : 43) กล่าวถึง แนวคิดความพึงพอใจว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวังหรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของบุคคล ทั้งนี้ความพึงพอใจจึงสามารถนำไปใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจกับปัจจัยอื่นที่ใช้ในการศึกษา เช่นความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน

พัทธนันท์ อึ้งรัก (2556 : 14) ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์โดยตรงซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ ขวัญ ทศนคติ การจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 109) ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง รักชอบใจ และให้ความหมายของคำว่า “พอใจ” ว่าหมายถึง สมใจ ชอบใจ

รัชณี ทิปภากร (2556 : 26) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่ เกิดขึ้นจากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในที่สุด

วรายุทธ แก้วประทุม (2556 : 60) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในที่สุด

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพึงพอใจ หรือทัศนคติ ความรู้สึกอันดีที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ อารมณ์ ความชอบใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. ความสำคัญของความพึงพอใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ดังนี้

นงศ์เยาว์ วิเชียรเครือ (2555 : 32) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลจากการที่ได้รับ การตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ความพึงพอใจ โดยทั่วไปตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Satisfaction

ดุสิต แสงหล่อ (2555 : 14) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลทุกคนเพราะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพผลสูงสุด การสร้างความพึงพอใจนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการเทคนิค และวิธีการด้วยการอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญ การจูงใจบุคคลากรให้ได้ผลนั้นผู้บริหารต้องใช้ สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล และมีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน เพราะจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3. การประเมินความพึงพอใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอวิธีการประเมินความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

พัชรียา แก่นสา (2555 : 46-48) กล่าวถึง การวัดความพึงพอใจไว้สรุปได้ว่า ในการวัด ความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดีหรือไม่พอใจ ซึ่งวิธีการวัดนั้นมีอยู่หลายวิธีเช่น วิธีการสังเกต วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการใช้แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธีการสังเกต เป็นวิธีการใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามองและจดบันทึกอย่างมีแบบแผน วิธีนี้เป็นวิธีการศึกษาที่เก่าแก่และยังเป็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน แต่ก็เหมาะสมกับการศึกษากับข้อมูลจำนวนน้อยเท่านั้น

2. วิธีการสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยจะต้องออกไปสอบถามโดยการพูดกับบุคคลนั้นๆ โดยมีการเตรียมแผนงานล่วงหน้า

3. วิธีการใช้แบบสอบถาม วิธีการนี้จะเป็นการใช้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ตอบทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน มักใช้ในกรณีที่ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากๆ วิธีนี้นับเป็นวิธีนิยมใช้ในปัจจุบันวิธีหนึ่ง คือ มาตรฐานส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scales) ประกอบด้วย ข้อความที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วมีคำตอบที่แสดงถึงระดับความรู้สึก 5 คำตอบ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สุชาติา เนตรฉัยยา (2555 : 49) กล่าวว่า ้วว่า การวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการ สาธารณะ (Public service satisfaction) จะเป็นการประเมินค่าโดยลูกค้าหรือผู้รับบริการต่อกิจกรรม สาธารณะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือชุดของการให้บริการสาธารณะใดๆ ก็ตาม ตัวชี้วัดความพึงพอใจ ส่วนใหญ่จะวัดที่พฤติกรรมของผู้ให้บริการ กระบวนการให้บริการหรือผลผลิตที่ได้รับ ดังนั้นการวัดระดับความพึงพอใจจึงน่าจะหมายถึงปฏิกิริยาด้านความรู้สึกของประชาชนในฐานะผู้รับบริการว่ามีความรู้สึกเช่นไรต่องานหรือต่อบริการนั้นๆ ซึ่งอาจจะประเมินว่า ชอบมาก ชอบน้อย พอใจหรือไม่พอใจ เช่นไร โดยที่ความรู้สึกนี้น่าจะเป็นความรู้สึกสุดท้ายภายหลังจากที่ประชาชนเหล่านั้นได้ตัดสินใจ ประเมินออกมาแล้ว ขณะที่พฤติกรรมของผู้ให้บริการ กระบวนการบริหาร ผลผลิตที่ได้รับจะเป็น สาเหตุของการทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจออกมา

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินความพึงพอใจเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจ หรือทัศนคติของบุคคลโดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถามความคิดเห็นอย่างใดอย่างหนึ่ง

บริบทของโรงเรียนวัดราชโอรส

1. ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง : เลขที่ 4 ซอยเอกชัย 4 ถนนเอกชัย แขวงบางค้อ เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10150 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โทรศัพท์ : 02-415-0621, 02-415-3289 และ 02-415-3762 โทรสาร : 02-893-7386 website : www.ro.ac.th E-mail : roschool2011@gmail.com

เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

เนื้อที่ 21 ไร่ 2 งาน 62 ตารางวา

องค์อุปการะโรงเรียน : พระมหาโพธิวงศาจารย์ เจ้าอาวาสวัดราชโอรสอารามราชวรวิหาร

อักษรย่อ : “ ร.อ.” วันสถาปนาโรงเรียน : 19 มีนาคม 2458

สีประจำโรงเรียน : ฟ้ายาเหลือง หมายถึง ผู้มีคุณธรรมอันสูงส่ง

เอกลักษณ์โรงเรียนวัดราชโอรส : “โรงเรียนวิถีธรรม”

อัตลักษณ์โรงเรียนวัดราชโอรส : “มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม”

คติพจน์ประจำโรงเรียน : อดทน อดกลั้น อดทนด้วยตนเอง”

คำขวัญ : ทำตัวน่ารัก ใจกตัญญูโรงเรียน หมั่นเพียรศึกษา ใฝ่หาความรู้ อยู่ด้วยวินัย

เขตพื้นที่บริการจำนวน 4 เขต รวม 13 แขวง ได้แก่

1. เขตจอมทอง: แขวงจอมทอง แขวงบางค้อ แขวงบางขุนเทียน แขวงบางมด

2. เขตธนบุรี : แขวงตลาดพลู แขวงบางยี่เรือ แขวงบุคคโล แขวงวัดกัลยาณ์
แขวงสำเหร่ แขวงดาวคะนอง แขวงศิริราช

3. เขตบางบอน : แขวงบางบอนเหนือ

4. เขตภาษีเจริญ : แขวงปากคลองภาษีเจริญ

2. ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนวัดราชโอรส เดิมเป็นโรงเรียนประชาบาล ตั้งอยู่ในเขตวัดราชโอรสอาราม ด้านหน้าติดกับคลองสนามไชย ชื่อโรงเรียนประสิทธิ์วิทยาคม ต่อมาได้โอนเป็นโรงเรียนรัฐบาลขึ้นกับกระทรวงธรรมการ โดยรองอำมาตย์เอกหลวงพิรุณพิทยาพรรณ เจ้าหน้าที่กระทรวงธรรมการกับพระธรรมเทศาจารย์ เจ้าอาวาสได้พิจารณาร่วมกันว่าจะไม่มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในละแวกนี้ จึงเสนอให้โอนโรงเรียนประสิทธิ์วิทยาคมไปขึ้นกับกระทรวงธรรมการ มีชื่อว่า โรงเรียนวัดราชโอรส ในวันที่ 19 มีนาคม 2457 เปิดสอนในวันที่ 17 พฤษภาคม 2458 โดยมี ขุนจงจิตต์ฝัก (ราชบุรุษโชติ ไวยกฎ) ดำรงตำแหน่งครูใหญ่คนแรก ระยะเวลาโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนสหศึกษา เปิดสอนเพียง 2 ชั้น คือ ประถมศึกษาปีที่ 1 และประถมศึกษาปีที่ 2 ในช่วงเวลา 13 ปี ที่ขุนจงจิตต์ฝักเป็นครูใหญ่ ได้ขยายการศึกษาอย่างเต็มที่ คือมีชั้นเรียนตั้งแต่ ประถมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 3 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6

พ.ศ. 2474 ได้ยุบเลิกชั้นเรียนประถมเหลือแต่มัธยมศึกษา

พ.ศ. 2485 ได้ย้ายนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นไปอยู่ โรงเรียนสตรีวัดอัสสัมชัญ และเปลี่ยนระบบการสอนเป็นโรงเรียนชายล้วน

พ.ศ. 2527 โรงเรียนเปิดรับนักเรียนหญิงในระดับ ม.ปลาย อีกครั้งหนึ่งหลังจากที่ได้เป็นโรงเรียนชายล้วนมาถึง 42 ปี

พ.ศ. 2532 โรงเรียนได้เปิดสอนแบบสหศึกษา โดยเริ่มรับในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

พ.ศ. 2546 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนวิชาภาษาญี่ปุ่น กรมสามัญศึกษา

พ.ศ. 2547 ศูนย์พัฒนาวิชาการภาษาจีน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 พ.ศ. 2552 โรงเรียนเปิดสอนความเป็นเลิศด้านคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ (Gifted)
 พ.ศ. 2553 โรงเรียนเปลี่ยนหลักสูตรจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดการตามแบบโรงเรียน
 มาตรฐานสากล (World – Class Standard School)

พ.ศ. 2555 โรงเรียนจัดหลักสูตรการเรียนวิจัยเบื้องต้น (IS) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
 ตอนปลาย และส่งเสริมหลักสูตรจิตอาสาเพื่อสาธารณประโยชน์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ
 ในพื้นที่จริง

พ.ศ. 2556 โรงเรียนดำเนินการเปลี่ยนการจัดการระบบบริหารโรงเรียนตามมาตรฐาน
 Thailand Quality Award (TQA)

พ.ศ. 2560 โรงเรียนเปิดหลักสูตรห้องเรียนพิเศษทางภาษาจีน หรือ CIC สำหรับนักเรียน
 ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

**3. ผลการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนวัดราชโอรส ปีการศึกษา 2560 – ปีการศึกษา
 2562 (โรงเรียนวัดราชโอรส, 2561 : 51-54, 2562 : 60-64, 2563 : 52-55) มีดังนี้**

3.1 ปีการศึกษา 2560

ผลการประเมินตนเองโดยภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ 4 : ดีเยี่ยม

จากผลการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียน
 จัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ในแต่ละมาตรฐาน จากผลการ
 ประเมินสรุปโดยภาพรวมได้ระดับดีเยี่ยม โดยมีรายละเอียดดังนี้ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน อยู่ใน
 ระดับดีเยี่ยม มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการศึกษา อยู่ในระดับดีเยี่ยม มาตรฐานที่ 3
 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับดีเยี่ยม มาตรฐานที่ 4 ระบบการ
 ประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล อยู่ในระดับดีมาก โดยมีข้อสรุปแต่ละมาตรฐาน ดังนี้

3.1.1 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม เพราะโรงเรียน
 มีกระบวนการพัฒนาที่มีระบบ มีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา มีโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน สามารถ
 ปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายทุกโครงการ/กิจกรรม มีการติดตามประเมินผล สามารถสรุปจุดเด่น จุดด้อยได้
 ชัดเจน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น ผู้เรียนจบการศึกษาภาคบังคับและการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานร้อยละ 100 ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงขึ้น และมีทักษะชีวิต มี
 ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีความสามารถในการคำนวณ
 การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารได้ดี และมีความประพฤติด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และ
 คุณลักษณะตามที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งมีจุดเด่นและจุดพัฒนา ดังนี้

1) จุดเด่น

(1) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดีเยี่ยม มีความสามารถใช้
 เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล ในการพัฒนาตนเอง สามารถคัดเลือกสื่อที่ต้องการอ่านเพื่อหาข้อมูล
 สารสนเทศได้ตามวัตถุประสงค์ มีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิต ในการ
 สร้างสรรค์ผลงานจึงมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน

(2) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีเยี่ยม
 มีความสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อม เคารพเชื่อฟัง พ่อแม่ ผู้ปกครองและครู มีจิตสาธารณะ ทำงาน
 ร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระเบียบวินัย เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีคุณลักษณะสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของ
 นักเรียน โรงเรียนวัดราชโอรส คือ “มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม”

(3) ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดี และมีสุนทรียภาพ มีผลงานโดดเด่น ด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา มีทักษะในการใช้ชีวิต สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้เรียนส่วนใหญ่ปลอดภัยจากปัญหาทางเพศ ยาเสพติดและสิ่งมอมเมาต่างๆ เช่น บุหรี่ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์และเกมออนไลน์

2) จุดที่ควรพัฒนา

(1) เร่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลคะแนนเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ให้สูงขึ้นตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

(2) เร่งส่งเสริมพัฒนาด้านภาษาให้โดดเด่นทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น

(3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรม หรือความต้องการในการส่งเสริมศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

3.1.2 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม เพราะโรงเรียนมีระบบโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และการติดตามงานอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหาร มีการทบทวนจัดทำแนวทางการบริหารจัดการตามเกณฑ์ข้อกำหนดรางวัลคุณภาพ มีโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา จำนวน 2 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ และโครงการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาระดับนานาชาติ โรงเรียนมีการวางแผนออกแบบกิจกรรม และดำเนินงานตามแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วม มีการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมิน รายงานผลการดำเนินงานใช้ผลการประเมินและการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นฐานในการพัฒนา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1) จุดเด่น

โรงเรียนวัดราชโอรสบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารแบบกระจายอำนาจ และใช้กระบวนการควบคุมคุณภาพ TQM (Total Quality Management) ในการกำกับติดตาม การดำเนินงาน ได้มอบหมายรองผู้อำนวยการ 4 กลุ่มบริหารรับผิดชอบงานในแต่ละกลุ่มบริหาร ซึ่งแต่ละกลุ่มบริหารจะมีผู้ช่วยรองผู้อำนวยการทำหน้าที่กำกับติดตามงานในกลุ่มบริหาร ทั้งงานประจำและงานกลยุทธ์ รวมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของหัวหน้างานในสายบังคับบัญชา การทำงานในแต่ละกลุ่มบริหาร มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นกรอบ แนวทางในการปฏิบัติ และการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเป็นระบบทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยังจัดให้มีคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในทำหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพ และประเมินผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพ

ด้านความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ มีการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) จัดสรรงบประมาณตามแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน กำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณให้ตรงตามระเบียบกำหนด โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการควบคุมภายใน เป็นผู้กำกับดูแล ตรวจสอบ ตามกำหนดอย่างสม่ำเสมอ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลให้ความเห็นชอบ และข้อเสนอแนะ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการระดมทรัพยากร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2) จุดที่ควรพัฒนา

(1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพ การจัดการศึกษา

(2) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และทบทวนความรู้เกี่ยวกับระบบ บริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

(3) ร่วมกันพัฒนาคุณภาพ การบริหารวิชาการ ให้เป็นไปตามเกณฑ์จน ได้รับรางวัลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)

3.1.3 มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการ ประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม เพราะโรงเรียนมีแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มี โครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากครูผู้มีประสบการณ์ในการสอน มีการถ่ายโอนองค์ความรู้ และเทคนิคการ เสริมสร้างความรู้ และทักษะใหม่ ในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพสามารถ จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) จุดเด่น

โรงเรียนมีโครงการ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยได้มีโครงการพัฒนาสมรรถนะครู ให้ความรู้ความเข้าใจ พัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ สามารถนำ ความรู้มาพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน สร้างนวัตกรรมใหม่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และผ่านการประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีทักษะ กระบวนการทำงาน มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ มีความสามารถในการ จัดการสื่อสาร การแก้ปัญหา และมีทักษะชีวิต ที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นลูกที่ดีของพ่อ แม่ เป็นนักเรียนที่ดีของโรงเรียน ชุมชน สังคม และได้รับ รางวัลต่างๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2) จุดที่ควรพัฒนา

(1) สำรวจโรงเรียนต้นแบบเพื่อให้ครู และบุคลากรได้ไปศึกษา ดูงาน และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

(2) วางแผน นิเทศ ติดตาม และประเมินการนำค่านิยมและหลักคิดตาม เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาใช้ปรับกระบวนการทำงานในหน่วยงาน

(3) จัดเวลาในการจัดอบรมให้เหมาะสม และเชิญวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 มาตรฐานที่ 4 ระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล ผลการประเมินอยู่ ในระดับดีเยี่ยม เพราะโรงเรียนมีการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นขั้นตอน จนเกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความร่วมมือใน การวางระบบและดำเนินการประกันคุณภาพในสถานศึกษาเป็นอย่างดี คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

การประเมินตนเองของโรงเรียนวัดราชโอรส สามารถนำไปใช้ในการวางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลจากการดำเนินงานตามโครงการกิจกรรม สามารถสรุปผลการประเมินใน

ภาพรวมของจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของแต่ละมาตรฐาน พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาในอนาคต และความต้องการความช่วยเหลือ ดังนี้

1) จุดเด่น

โรงเรียนมีผลการประเมินระบบประกันคุณภาพ ในระดับดีเยี่ยม เพราะโรงเรียนมีการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายใน อย่างเป็นขั้นตอนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความร่วมมือในการวางระบบ และดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นอย่างดี โรงเรียนมีการสื่อสารให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ภาระงานตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดคุณภาพ มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจ และให้ความรู้ด้านประกันคุณภาพแก่ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จากการดำเนินการดังกล่าวทำให้ระบบประกันคุณภาพของโรงเรียนมีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2) จุดที่ควรพัฒนา

(1) จัดอบรมให้ความรู้ ระบบงานประกันแก่ครูที่บรรจุใหม่ และทบทวนความรู้ให้บุคลากรเก่า

(2) ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนต่อไป

3.2 ปีการศึกษา 2561

ผลการประเมินตนเองของโรงเรียนวัดราชโอรส สามารถสะท้อนภาพรวมของการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผลจากการดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมสามารถสรุปผลการประเมินในภาพรวมของจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของแต่ละมาตรฐาน พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาในอนาคต และความต้องการความช่วยเหลือ โรงเรียนได้จัดทำมาตรฐาน 4 ด้าน รวม 13 มาตรฐาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษาของชาติและของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีผลการดำเนินงานสรุปได้ดังนี้ โรงเรียนมีมาตรฐานคุณภาพระดับดีเยี่ยม 12 มาตรฐาน คือมาตรฐานที่ 2-13 ส่วนมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพอยู่ในระดับ ดี ทั้ง 2 ตัวบ่งชี้ มีจุดเด่นและจุดควรพัฒนา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการประเมินตนเองของโรงเรียนวัดราชโอรส ในภาพรวม จุดเด่น จุดควรพัฒนา
ของแต่ละมาตรฐาน ปีการศึกษา 2561

จุดเด่น	จุดที่ควรพัฒนา
<p>ด้านคุณภาพผู้เรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวมสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 87.50 นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ตามที่สถานศึกษากำหนดอยู่ในระดับดีเยี่ยม 2. นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติ (O-NET) สูงกว่าระดับชาติและมีผลต่าง ระหว่างปีการศึกษา2560 กับปีการศึกษา2561 คือ 11.7 ในระดับ ม.3 และ 14.50 ในระดับม.6 และได้ คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ 100 เต็ม รวม 5 คน 3. นักเรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมีสมรรถภาพทางกายและจิต มีระเบียบวินัยจนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของชุมชนโดยรอบในเรื่อง ความมีวินัย เคารพกฎกติกา ระเบียบของโรงเรียน เช่น การเดินเข้าแถวเข้าโรงเรียน การตรวจเครื่อง แต่งกาย 	<p>ด้านคุณภาพผู้เรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์รูปแบบกระบวนการของกิจกรรม การเรียนการสอนให้นักเรียนมีพัฒนาทางด้านทักษะชีวิต และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2. เพิ่มแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทำให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรวมถึงผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด
<p>ด้านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยรับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มเวลาและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มเวลาและความสามารถ 2. ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อ เทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสื่อ ที่เหมาะกับนักเรียน 3. ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4. ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนเรียนรู้จากการคิด ได้ ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 5. ครูมีผลงานวิจัยในชั้นเรียนทุกคนและมีการจัด แข่งขันงานวิจัยโดยได้รับการตรวจประเมินและ คำแนะนำจากคณะกรรมการวิจัยผู้เชี่ยวชาญ 6. จัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน นอกโรงเรียนและ ต่างประเทศ 	<p>ด้านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูควรจัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้มีความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์อย่างหลากหลาย และใช้แหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง มีทักษะ ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ 2. ครูควรจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในระดับชั้นต่างๆ ให้มีพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ศนคตที่ดีต่อความเป็นไทย 3. ครูควรวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีที่หลากหลายตามสภาพจริงสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ และธรรมชาติวิทยา 4. ครูควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนทันทีเพื่อ นักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดที่ควรพัฒนา
<p>ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของ ผู้บริหารสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารนำระบบ OBECQA มาใช้ในการบริหารจัดการ และมีวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานส่งผลให้โรงเรียนได้รับรางวัล OBECQA รวมถึงได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษา 2. โรงเรียนมีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลาย เช่น การประชุมแบบมีส่วนร่วมการประชุมระดมสมอง การประชุมกลุ่มเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับผลการจัดการศึกษา สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรของสถานศึกษา ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผล การจัดการศึกษา และโรงเรียนได้ใช้กระบวนการวิจัยในการรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 3. กิจกรรมโครงการต่างๆ ประสบความสำเร็จมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีเยี่ยมเป็นตามเป้าที่กำหนด เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการศึกษาดูงานพัฒนาครูบุคลากรและการศึกษาดูงานของนักเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศโครงการสถานศึกษาสีขาวโครงการคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการห้องเรียนพิเศษ 	<p>ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของ ผู้บริหารสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีเป้าหมายการบริหารจัดการทางการศึกษา ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดที่ควรพัฒนา
<p>ด้านการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนมีการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการ PDCA ส่งผลให้ได้รับรางวัลสถานศึกษาดีเด่นที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพระดับดีเด่นประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเน้นการสร้าง ความเข้าใจและให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับคณะครู บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 	<p>ด้านการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ในแต่ละปีการศึกษามีการมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเป็นระยะและต่อเนื่อง

4.3 ปีการศึกษา 2562

ผลการประเมินตนเองของโรงเรียนวัดราชโอรส สามารถสะท้อนภาพรวมของการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผลจากการดำเนินงานตามโครงการกิจกรรม สามารถสรุปผลการประเมินในภาพรวมของจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของแต่ละมาตรฐาน พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาในอนาคต และความต้องการความช่วยเหลือ โรงเรียนได้จัดทำมาตรฐาน 4 ด้าน รวม 13 มาตรฐาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษาของชาติและของเขตพื้นที่ ซึ่งมีผลการดำเนินงานสรุปได้ดังนี้ โรงเรียนมีมาตรฐานคุณภาพพระบดีเยี่ยม 12 มาตรฐาน คือมาตรฐานที่ 2-13 ส่วนมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพอยู่ในระดับดี ทั้ง 2 ตัวบ่งชี้ และมีจุดเด่นและจุดควรพัฒนา ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการประเมินตนเองของโรงเรียนวัดราชโอรส ในภาพรวม จุดเด่น จุดควรพัฒนาของแต่ละมาตรฐาน ปีการศึกษา 2562

จุดเด่น	จุดที่ควรพัฒนา
<p>ด้านคุณภาพผู้เรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวมสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 88.00 นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามที่สถานศึกษากำหนดอยู่ในระดับยอดเยี่ยม 2. นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) สูงกว่าระดับชาติและระดับสังกัด สพฐ. ในระดับ ม.3 ทุกรายวิชาและสูงกว่าระดับจังหวัด 3 รายวิชา ม.6 สูงกว่าระดับชาติและระดับสังกัด สพฐ. ทุกรายวิชา 3. นักเรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมีสมรรถภาพทางกายและจิต มีระเบียบวินัยจนเป็นเอกลักษณ์ 	<p>ด้านคุณภาพผู้เรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรวมถึงผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เป็นไปตามเป้าที่กำหนด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดที่ควรพัฒนา
<p>ของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของชุมชนโดยรอบ ในเรื่องความมีวินัย เคารพกฎกติกา ระเบียบของโรงเรียน เช่น การเดินเข้าแถวเข้าโรงเรียน การตรวจเครื่องแต่งกาย</p>	
<p>ด้านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยรับการอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มเวลา และความสามารถ 2. ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสื่อที่เหมาะสมกับนักเรียน 3. ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4. ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนเรียนรู้จากการคิดได้ ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 5. ครูมีผลงานวิจัยในชั้นเรียนทุกคนและมีการจัดแข่งขันงานวิจัยโดยได้รับการตรวจประเมินและคำแนะนำจากคณะกรรมการวิจัยผู้เชี่ยวชาญ 6. จัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนนอกโรงเรียนและต่างประเทศ 	<p>ด้านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนทันทีเพื่อให้นักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง
<p>ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารนำระบบ OBECQA มาใช้ในการบริหารจัดการ และมีวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานส่งผลให้โรงเรียนได้รับรางวัล OBECQA รวมถึงได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษา 2. โรงเรียนมีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลาย เช่น การประชุมแบบมีส่วนร่วมการประชุมระดมสมอง การประชุมกลุ่มเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับผลการจัดการศึกษา สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมี 	<p>ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีเป้าหมายการบริหารจัดการทางการศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดที่ควรพัฒนา
<p>คุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรของสถานศึกษา ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผล การจัดการศึกษา และโรงเรียนได้ใช้กระบวนการวิจัยในการรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา</p> <p>3. กิจกรรมโครงการต่างๆ ประสบความสำเร็จมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีเยี่ยมเป็นตามเป้าที่กำหนด เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการศึกษาดูงานพัฒนาครูบุคลากร และการศึกษาดูงานของนักเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โครงการสถานศึกษาสีขาว โครงการคุณธรรมจริยธรรมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการห้องเรียนพิเศษ</p>	
<p>ด้านการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล</p> <p>1. โรงเรียนมีการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการ PDCA ส่งผลให้ได้รับรางวัลสถานศึกษาดีเด่นที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพระดับดีเด่นประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ</p> <p>2. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเน้นการสร้างความรู้ เข้าใจและให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษากับคณะครู บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม</p>	<p>ด้านการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล</p> <p>1. ในแต่ละปีการศึกษามีการมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาเป็นระยะและต่อเนื่อง วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยและพัฒนาต่อไป</p>

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิเชียร เย็นกาย กมล สุตประเสริฐ และจักรพรรดิ วัฒนา (2554 : 19-21) ได้ศึกษาองค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร การสร้างทีมงาน การวิเคราะห์ และประเมินองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การประกันคุณภาพและการนิเทศ การศึกษา โดยมีตัวบ่งชี้องค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 81 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ภาวะผู้นำ 9 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาบุคลากร

9 ตัวบ่งชี้ การสร้างทีมงาน 11 ตัวบ่งชี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม 11 ตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์และประเมินองค์กร 11 ตัวบ่งชี้ การวางแผนกลยุทธ์ 10 ตัวบ่งชี้ การประกันคุณภาพ 11 ตัวบ่งชี้ และการนิเทศการศึกษา 9 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณค่าสัมประสิทธิ์เพื่อศึกษาน้ำหนักขององค์ประกอบตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษาพบว่าการบริหารจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านสอดคล้องกัน

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555 : 51) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบคือ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู (3) การวางแผนกลยุทธ์ (4) การบริหารทรัพยากรบุคคล (5) กระบวนการบริหารจัดการและ (6) ความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นเพราะองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์และองค์ประกอบด้านกระบวนการบริหารจัดการ

3. ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นเลิศ มีความถูกต้องครอบคลุมเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์

ธัญนันท์ แก้วเกิด (2556 : 60-61) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในฝันให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในฝันให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนมี 5 องค์ประกอบได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) การกำกับติดตามประเมินผล (3) ครูที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ (4) ผู้บริหารที่มีธรรมาภิบาล และ (5) เครือข่ายความร่วมมือ

2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนในฝันให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนคือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 5 ได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) การกำกับติดตามประเมินผล (3) ครูที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ (4) ผู้บริหารที่มีธรรมาภิบาลและ (5) เครือข่ายความร่วมมือ โดยทุกองค์ประกอบทุกตัวมีความสำคัญต่อการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกรียงไกร สัจจะหฤทัย (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการป้องกันยาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการป้องกันยาเสพติด ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณ

2. รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการป้องกันยาเสพติด Lotus Model ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรัก (2) ด้านโอกาส (3) ด้านเครื่องมือ (4) ด้านเอกภาพ และ (5) ด้านความต่อเนื่อง ซึ่งทุกองค์ประกอบสัมพันธ์กันส่งผลให้กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการป้องกันยาเสพติดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิมลพรรณ ดุชียามี (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนเอกชนที่เหมาะสมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่เหมาะสมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การบริหารจัดการ (2) การบริหารงานวิชาการ (3) การบริหารงานบุคลากร (4) การบริหารงานทั่วไป (5) การบริหารงบประมาณ และ (6) คุณภาพของผู้เรียน

2. ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนที่เหมาะสมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีความสอดคล้องกัน โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 ถึง 4.94 มีค่าฐานนิยมอยู่ระหว่าง 3.00 ถึง 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 1.40

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่เหมาะสมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีความสัมพันธ์กันมีความเหมาะสมเชิงทฤษฎีมีความเป็นไปได้เป็นประโยชน์ถูกต้องครอบคลุมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามันบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในโดยยึดหลักการวัตถุประสงค์ระบบบริหารโรงเรียนและใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนในระดับมาก แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคและความต้องการพัฒนารูปแบบในระดับมาก แต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด ทั้งๆ ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาและชุมชนภาคใต้ฝั่งอันดามันมีศักยภาพสูง

2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านหลักการ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านระบบงาน และกลไก ด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 83 กิจกรรม ดังนี้ องค์ประกอบด้านหลักการ 37 กิจกรรม วัตถุประสงค์กิจกรรมระบบงานกลไก 31 กิจกรรมและเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 11 กิจกรรม

3. รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5 ทุกข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.5 ทุกข้อแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อรายละเอียดด้านองค์ประกอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามันในระดับมากและมากที่สุดอย่างเป็นเอกฉันท์

อุดม ชูสิ่ววรรณ (2559 : 50) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนากระบวนการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นบุคลากร (6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ (7) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเมื่อนำองค์ประกอบมาสร้างรูปแบบการพัฒนากระบวนการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลได้ 6 ระบบ ดังนี้ ระบบที่ 1 การนำองค์กรโดยต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียนที่มีความท้าทายเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์ไปดำเนินการ ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 3 การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผู้เรียนการพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถของผู้เรียนโดยรับฟัง

ความคิดเห็นของผู้เรียน ระบบที่ 4 การจัดสรรสเนเทศและการจัดการความรู้เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของทุกระบบ ระบบที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเป็นพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ ระบบที่ 6 ระบบการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับระบบพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 7 เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานจาก 6 ระบบ

จิตตานันท์ ตีกุล และคณะ (2559 : 31) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มทส. ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้านได้แก่ปัจจัยด้านคน ด้านเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านการประสานงาน และด้านการประเมินผลงานสำหรับแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มทส. ประกอบด้วยการบริหารจัดการงบประมาณ 6 ด้านได้แก่ (1) การใช้จ่ายด้านบุคลากร (2) สิ่งก่อสร้าง (3) วัสดุครุภัณฑ์ (4) การจัดทำวิจัยและผลิตผลงานตีพิมพ์ (5) การสร้างเครือข่ายและ (6) การจัดตั้งสถาบันวิจัยเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

สมศรี เณรจาที และวัชร ชูชาติ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบ และตัวแปรในทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.668-0.952 เรียงตามลำดับ น้ำหนักองค์ประกอบรวมคือการวางระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีจำนวน 59 ตัวแปร การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ โดยมีวิจัยเป็นฐาน มีจำนวน 6 ตัวแปร การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวน 5 ตัวแปร การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีจำนวน 5 ตัวแปร

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรูปแบบที่มีความเหมาะสม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การวางระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ โดยมีวิจัยเป็นฐาน การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร และการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ

3. การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

กลองกรณ์ จ้าวตระกูล (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ความร่วมมือขององค์กรภาครัฐและเอกชน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพผู้เรียนของนักเรียนเมื่อได้รับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ความร่วมมือขององค์กรภาครัฐและเอกชน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ความร่วมมือขององค์กรภาครัฐและเอกชน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

3. นักเรียน ครูและผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ความร่วมมือขององค์กรภาครัฐและเอกชน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. นักเรียน ครู และผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ความร่วมมือขององค์กรภาครัฐและเอกชน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า อยู่ในระดับมากที่สุด

รัฐวิทย์ ทองนวรรตน์ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยของรูปแบบการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า ประกอบด้วย 6 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนำนโยบายไปปฏิบัติ การสร้างเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กร

2. รูปแบบการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ประกอบด้วยปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนำนโยบายไปปฏิบัติ การสร้างเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=280.83$, $df=356$, $P\text{-value}=0.99$, $GFI=0.95$, $AGFI=0.93$, $RMSEA=0.00$, $RMR=0.04$.) และคุณภาพของผู้เรียนได้รับอิทธิพลทางตรงจากการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การสร้างเครือข่าย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การนำนโยบายไปปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ -1.17, 0.43, 0.33, 0.29, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ค่าอิทธิพลเท่ากับ 3.25 ปัจจัยที่นำมาศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาเท่ากับร้อยละ 60

ทรงพล เจริญคำ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธราชนครศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ มีความตรงและความเหมาะสมมาก ซึ่งประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (2) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ (3) การส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนในการจัดการศึกษา (4) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ (5) การพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียน

ทวีศักดิ์ สมนอก (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและครูมืออาชีพ ด้านการมุ่งเน้นคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านความเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ (2) ผลการพัฒนารูปแบบโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (3) ผลการประเมินรูปแบบโดยการทดลองใช้ในภาพรวมของการดำเนินการตามรูปแบบจากรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัด คุณภาพของรายการที่ปฏิบัติตามตัวชี้วัด และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

สุกรี แวมซอ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วยจำนวน 7 องค์ประกอบ 70 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการนำองค์กร 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 11 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 7 ด้านการประเมินผลการดำเนินการ 12 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ได้ 6 องค์ประกอบ 56 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการปฏิบัติงานและประเมินผล มี 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนำองค์กร มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากรมี 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มี 4 ตัวบ่งชี้

การดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง (2563 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศเพื่อความยั่งยืนโดยใช้การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณาอภิธาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเผยแพร่ในฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์และผลงานวิจัยไทย ระหว่างปี 2552 – 2562 ที่ทำในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัยในประเทศไทย จำนวน 10 เล่ม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ตามประเด็นการเชื่อมโยง การหาความสัมพันธ์ การตีความ และสร้างข้อสรุป นำเสนอข้อมูลการวิจัย โดยใช้รูปแบบการเขียนบรรยาย ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ (1) การมีผู้นำที่มีความเป็นมืออาชีพ (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) การมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอน (5) การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (6) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (7) สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (8) การทำงานเป็นทีม (9) สภาพแวดล้อมสถานศึกษา

2. รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การบริหารจัดการสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบย่อย คือ (1.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การนำองค์กร (1.2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (1.3) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (1.4) การบริการและความสัมพันธ์ชุมชน (1.5) การพัฒนาระบบสารสนเทศ/นวัตกรรมจัดการ (2) การจัดการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ (2.1) การมุ่งเน้นนักเรียน (2.2) การจัดการความรู้ (2.3) การจัดกระบวนการ (3) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ ความเป็นมาตรฐานสากล และ (4) การจัดการเครือข่ายภายนอก มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ เครือข่ายร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบมีกระบวนการบริหารจัดการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศเพื่อความยั่งยืน ได้แก่ (1) ให้ความสำคัญกับการจัดการความเป็นเลิศของสถานศึกษา (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะการบริหารและภาวะผู้นำ (3) มีการพัฒนาคุณภาพที่เป็นรูปธรรม เน้นการมีส่วนร่วม มีระบบประกันคุณภาพ มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (4) มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ชัดเจน (5) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นและให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (6) สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (7) มีการติดตามผลเป็นระยะๆ ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องให้ได้มาตรฐานสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

อีวา ดหิมิทริ และคณะ (Eva Dhimitri & และคณะ, 2012 : 14-23) ได้ศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในรัฐบาลท้องถิ่นแอลเบเนีย : กรณีศึกษาเขตเทศบาลเมืองคอกา พบว่า การมีความรู้ที่ดีในการวางแผนกลยุทธ์ทำให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการทำงานที่ตอบสนองระดับความพร้อมในการทำงาน ขณะที่การพัฒนาด้านวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการสนับสนุนการทำงานของพนักงานและสมาชิกสภา แผนกลยุทธ์คือเครื่องมือการบริหารจัดการ การพัฒนาและการนำแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ และเป้าหมายมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำองค์กร และการบริหารที่น้อยลง คุณสมบัติของการบริหารคือ การทำสัญญาที่สำคัญกับลูกจ้างแม้ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การประสานงานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาไปสู่เป้าหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินผลเป็นเครื่องมือแบบใหม่ที่สามารถเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการและการวิเคราะห์แผนการทำงานเป็นการพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

มาเจด ราซิด (Majed Rashid, 2013 : 29) ได้ศึกษาเรื่อง “ตัวกำหนดการจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ : การสืบสวนเชิงประจักษ์เพื่อสำรวจกลุ่มเป้าหมาย ODL (Open and Distance Learning)” พบว่า โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีบทบาทอย่างลึกซึ้งในการพัฒนาคนรุ่นใหม่ พวกเขากำลังเตรียมเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลในด้านความรู้ ทักษะคิดและทักษะ คนรุ่นนี้สามารถมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าจิตของตถุปลูกฝังให้ประพฤติดี ขึ้นอยู่กับการจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมของโรงเรียนและการพิจารณาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ผู้บริหาร หัวหน้าและครู คือ บุคคลสำคัญที่มอบโอกาสให้กับผู้เรียน โดยการฝึกอบรมความเป็นผู้นำในโรงเรียน

แอบดิคาดีร์ อีสสา ฟาราห์ (Abdikadir Issa Farah, 2013 : 169) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียน : ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดการโรงเรียนก็เหมือนกับการจัดการกับรัฐ ดังนั้นครูใหญ่ของโรงเรียน ต้องเป็นนักการเมือง เศรษฐศาสตร์ นักจิตวิทยา และนักสังคมวิทยา วัฒนธรรม เชื้อชาติ เพศ และ ศาสนาของนักเรียนในโรงเรียนอาจมีความหลากหลาย และลูกค้าของโรงเรียนต้องการความพึงพอใจต่อความต้องการของตน งานวิจัยนี้เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของครูที่มีประสิทธิภาพ กล่าวถึง ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบ มีเคล็ดลับการประเมินตนเอง 9 ข้อที่ผู้บริหารสามารถวัดได้เอง 9 เคล็ดลับเหล่านี้ประกอบด้วย (1) การวางแผนกิจกรรมของโรงเรียน (2) การรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของนักเรียน (3) การออกคำสั่ง (4) การสร้างเครือข่าย (5) การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ (6) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (7) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (8) การกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการให้รางวัล และ (9) การนำนักเรียนไปสู่แนวทาง

ที่ถูกต้อง ผู้นำโรงเรียนที่ดีที่ต้องปฏิบัติตามหลัก 9 ข้อนี้จึงจะเข้าใจว่างานของตนเองมีความเป็นเอกลักษณ์ และต้องใช้ความรู้และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า การเป็นผู้นำและหลักการปฏิบัติงานนั้นเป็นงานที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายที่ทุกคนจะมีส่วนร่วมผู้บริหารเป็นเสาหลักของโรงเรียนและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษา พัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และทักษะในการโต้ตอบการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและงานที่ซับซ้อนในการบริหารจัดการนักเรียน โรงเรียนเป็นกระจกเงาของชีวิตและแหล่งที่มาของทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้นำของโรงเรียนต้องมีความคุ้นเคยกับทักษะการจัดการและรูปแบบการเป็นผู้นำ วัตถุประสงค์หลักของโรงเรียนคือ การผลิตผู้เรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะเป็นผู้นำของวันพรุ่งนี้ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนและคนอื่นๆ ในโรงเรียนจะได้เรียนรู้จากพวกเขา

เจมส์ โวกาดาลา (James Wokadala, 2016 : 141) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการโรงเรียนและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในยูกันดา : การตรวจสอบการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในการสอนที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและการดำเนินการตามนโยบาย หลักสูตรการสอน การสอนแบบบูรณาการ และการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การติดตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้ปกครอง และภาวะผู้นำทางการสอนที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้มีการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงบวก การยอมรับต่อนักเรียนที่แสดงความสำเร็จที่โดดเด่น และแนวทางพฤติกรรมที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จต่ำ เนื่องจากไม่คำนึงถึงหลักการทางศีลธรรม ยิ่งไปกว่านั้นครูมักจะผิดหวังกับอิทธิพลเพียงเล็กน้อยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจแม้ในสิ่งที่พวกเขาสนใจในโรงเรียนทั้งสองแห่ง การส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและส่งเสริมการเรียนรู้และความก้าวหน้าของนักเรียนยังคงเป็นบททดสอบที่สำคัญของการศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้วย

เวสนา โคแวก (Vesna Kovac, 2017 : 175) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพในระดับท้องถิ่น พบว่า มีนัยสำคัญโดยพิจารณาจากความสามารถในการติดตามการปฏิบัติของการบริหารจัดการโรงเรียนในระดับท้องถิ่น และใช้การอภิปรายเกี่ยวกับรูปแบบของมาตรการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียน และความสามารถของนักเรียนในการดำเนินการปกครองตนเองในท้องถิ่นบางประการ การทบทวนข้อมูลที่มีอยู่เผยให้เห็นว่าลำดับความสำคัญในการลงทุนของหน่วยปกครองตนเองในท้องถิ่นมีการแทรกแซงประเภทต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสภาพแวดล้อมท้องถิ่นที่แตกต่างกัน และมีความเป็นไปได้ของการลงทุนในโครงการที่คิดว่าจะเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างความสำเร็จของโรงเรียนและนักเรียนขึ้นอยู่กับการพัฒนาข้อกำหนดเบื้องต้นในด้านทรัพยากรที่มีอยู่สำหรับการดำเนินงานที่ราบรื่นของโรงเรียนเป็นอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์และเสนอแนวทางการใช้กลไกสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพในความร่วมมือระหว่างผู้บริหารในท้องถิ่นและผู้บริหารโรงเรียน

จาง ชูยาโอ และกิตพินิจ ยูสาโฮ (Shuyao Zhang and Kitpinit Usaho, 2019 : 108) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองเหอเซอ มณฑลซานตง สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนจากระดับสูงไปต่ำ มี 4 องค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) ความเป็นผู้นำของโรงเรียน (2) ประสิทธิภาพของครู (3) ทรัพยากรทางการศึกษา และ (4) การสื่อสารในองค์กร มีแนวปฏิบัติดังนี้ (1) ความเป็นผู้นำ

ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครู (2) ประสิทธิภาพครู โดยพยายามใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมนักเรียนในกระบวนการสอนพร้อมข้อเสนอแนะทันเวลา (3) การสื่อสารในองค์กร โดยความสามารถในการออกแบบโครงสร้างองค์กรโรงเรียนที่เหมาะสม และเน้นการแบ่งงาน และ (4) ทรัพยากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ และโปรแกรมซอฟต์แวร์เพื่อหาวิธีที่จะทำให้ระบบงานของโรงเรียนยั่งยืน

โรงเรียนฟูลสตอลล์ (Fulston School, 2022 : 1) กล่าวถึงรูปแบบสำหรับความเป็นเลิศของสถานศึกษานั้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำ อันรวมถึง ความท้าทายของผู้นำ การสื่อสาร การกำหนดทิศทางและการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาวัฒนธรรมและการเรียนรู้ (2) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียโดยมุ่งเน้นที่การตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) การวางแผนกลยุทธ์จากการประเมินความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การวัดผลปฏิบัติงานเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกัน (4) การวางแผนปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนการศึกษา การยกเลิกโปรแกรมการปฏิบัติงานที่ไม่มีคุณภาพ การนำสถานศึกษาต้นแบบมาเปรียบเทียบกับเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และ (5) การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบการปรับปรุงสถานศึกษาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการให้รางวัลและพัฒนากุศลกร เปิดช่องทางของการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือ การสะท้อนผลด้านความรู้ภายในสถานศึกษา และ (6) ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเป้าหมายของของสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรอื่นได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษามีผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามวงจรคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้รูปแบบ RASJAROS ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (4) ด้านการวางแผนปฏิบัติการ (5) ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน (7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร และ (8) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรสเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้รูปแบบ RAJAOROS ผู้วิจัยได้ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดังนี้ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย (1) ขั้นวางแผน (Plan : P) (2) ขั้นดำเนินการ (Do : D) (3) ขั้นประเมินผล (Check : C) และ (4) ขั้นปรับปรุงและพัฒนา (Act : A) ซึ่งกระบวนการนี้จะอยู่ในองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรส จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (4) ด้านการวางแผนปฏิบัติการ (5) ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร (6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน (7) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร และ (8) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งส่งผลต่อ (1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนวัดราชโอรส ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และ (2) ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรส เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้รูปแบบ RAJAOROS ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมาแล้ว ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐาน
 - 1.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 1.2 การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์
 - 1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.4 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามวงจรคุณภาพ (PDCA)
2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนวัดราชโอรส (RAJAOROS)
 - 2.1 R : Resource Management of Education (ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา)
 - 2.2 A : Administrator 's Qualification (ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร)
 - 2.3 J : Joint Management (ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม)
 - 2.4 A : Action Planning (ด้านการวางแผนปฏิบัติการ)
 - 2.5 O : Organization Analysis and Assessment (ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลองค์กร)
 - 2.6 R : Relations Establishment with Community (ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน)
 - 2.7 O : Outgoing Internal Supervision (ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร)
 - 2.8 S : Strategic Planning (ด้านการวางแผนกลยุทธ์)

ตัวแปรตาม

1. คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนวัดราชโอรส
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 1.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 1.3 สมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร
2. ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน