

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา
2. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.1 ความเป็นมาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.2 ความหมายและแนวคิด ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.3 หลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.4 รูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ภารกิจของสถานศึกษา
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

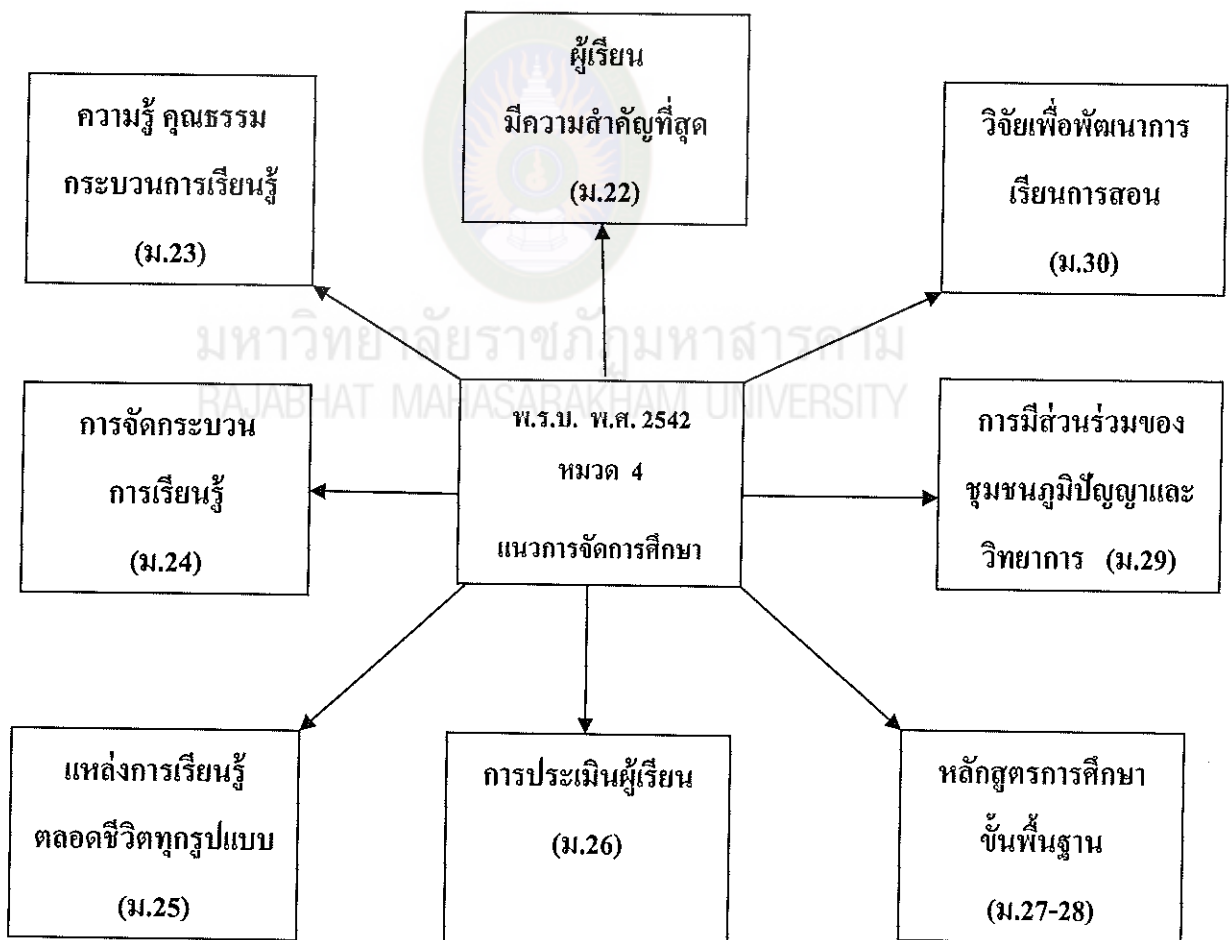
1. การบริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายทางการศึกษาลับแรกของไทยได้ประกาศบังคับใช้ในวันที่ 20 สิงหาคม 2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาครั้งสำคัญเป็นการปฏิรูปการศึกษาโดยหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้เรียนสำคัญที่สุด ตามแนวการจัดการศึกษาสาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับการเรียนรู้ คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ โดยการจัดการเรียนรู้จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ

สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ในมาตรา 7 มุ่งปลูกจิตสำนึก ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพตามกฎหมาย และความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษทรัพย์ากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง ในมาตรา 18 หลักการศึกษาได้กำหนดไว้ว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นอย่างดีต่อเนื่อง

หัวใจของการจัดการศึกษาอยู่ที่หมวด 4 ซึ่งจะครอบคลุมหลักสาระและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ประกอบด้วยสาระ 8 เรื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 13-16) ดังนี้ 1) หลักการจัดการศึกษา 2) สาระการเรียนรู้ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) บทบาทรัฐในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ 5) การประเมินผลการเรียนรู้ 6) การพัฒนาหลักสูตรระดับต่าง ๆ 7) บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 8) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการจัดการจัดการกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ตามมาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบด้วยแหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษาโดยให้นำผลการประเมิน ดังกล่าวมาใช้ในการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อโดยวิธีการที่หลากหลาย มาตรา 27 และ 28 การพัฒนาหลักสูตรแต่ละระดับ โดยให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางและ

ให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครอบครัวชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ หลักสูตรต้องมีลักษณะหลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยสาระของหลักสูตรทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และมาตรา 29 บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้สถานศึกษาร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความ เข้มแข็งของชุมชน จากการศึกษาใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการศึกษา การจัดการ ศึกษา การบริหารและแนวทางการจัดการศึกษา สำหรับแนวทางการจัดการศึกษา ได้บัญญัติ ไว้ในหมวด 4 มาตรา 22 ถึงมาตรา 30 ดังแผนภูมิต่อไปนี้ (สุขพัชรา ชัมเจริญ. 2545 : 1)



แผนภาพที่ 2 พังความคิดรวบยอดในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542

สรุป พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่กำกับและกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดขอบข่ายงานวิชาการ ซึ่งสถานศึกษาดำเนินงานคุณภาพการศึกษาโดยกระบวนการ การบริหารงานวิชาการ และตามมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง

2. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.1 ความเป็นมาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบการบริหารและจัดการศึกษารูปแบบหนึ่ง มีการเริ่มใช้คำนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นครั้งแรกในช่วงทศวรรษที่ 1980 ในภาษาไทยยังไม่มีการบัญญัติศัพท์เฉพาะที่แน่นอน ส่วนมากจะนิยมเรียกทับศัพท์ว่า School Based Management หรือเรียกย่อ ๆ ว่า SBM แต่ได้พบว่า เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ ได้เริ่มใช้คำว่า “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” ในการวิจัยเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2541 ต่อมา อุทัย บุญประเสริฐ ได้ใช้คำว่า “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” ในการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษาของไทยในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ในปี พ.ศ. 2543 แต่ วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้เสนอแนะในการสัมมนาเรื่องการบริหารจัดการที่สถานศึกษาในทศวรรษที่ 21 วันที่ 14 ธันวาคม 2542 ณ โรงแรมปรินซ์พาเลส กรุงเทพมหานคร ให้ใช้คำว่า “การบริหารฐานโรงเรียน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 7-8)

2.2 ความหมายและแนวคิดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) หรือที่เรียกว่า SBM เป็นการบริหารการศึกษารูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีผู้ให้นิยามความหมายไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2546 : 1-2) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบและแนวคิดในการบริหารที่จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางหรือจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารตนเองในลักษณะเชิงเบ็ดเสร็จ มีความ

คล่องตัวและมีอิสระมากยิ่งขึ้นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ทั้งในด้านวิชาการและหลักสูตร การเงินและการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

อินทรี หิรัญสาย (2545 : 7 ; อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2546 : 68) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาและชุมชนมีอิสระในการบริหารและจัดการศึกษามากที่สุด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญหรือผู้เรียนสำคัญที่สุดนั่นเอง

เจ็ง (Cheng, 1996 : 237-239) ให้ความหมายของการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management ; SBM) ว่าเป็นกิจกรรมการบริหารจัดการของโรงเรียนที่มีการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาลงสู่กลุ่มสมาชิกภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหารโรงเรียน ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนและความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณบุคลากร และด้านวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

เบคและเมอร์ฟี (Beck and Murphy, 1996 : 4-5 ; อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 9) กล่าวถึง ความเป็นมาของแนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าได้รับอิทธิพลจากวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ประสบผลสำเร็จจากหลักการ วิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำไร และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และผู้ที่เกี่ยวข้องมากขึ้นในระหว่างปี ค.ศ. 1960 – 1979 ในวงการศึกษามหาวิทยาลัยและประเทศต่าง ๆ ได้แสวงหาแนวคิดกรรมมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร และวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ แต่ผลที่ได้ยังไม่เป็นที่พอใจนัก จนกระทั่งปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา มีการศึกษาพบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้นต้องปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารโรงเรียนโดยมุ่งปรับระบบโครงสร้างการบริหารเสียใหม่ มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนให้มากขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางโดยตรง เพื่อมุ่งให้เกิดความร่วมมือในการตัดสินใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาพิเศษ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และ
องค์กรที่เกี่ยวข้อง

2.3 หลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : 154-156) ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารโดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจ
การจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า
โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement)
เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วม
จัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่
บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัด
การศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People)
ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลายบางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นไป
ดำเนินการ ต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดเอกภาพและ
มาตรฐานการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้นความเจริญต่างรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การ
จัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของ
ผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริงจึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษา
เองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self Managing) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะ
กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่าง
แท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุ
เป้าหมายและนโยบายของส่วนรวมแต่มีความเชื่อว่าการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้
หลายวิธีการที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียน
มีระบบการบริหารด้วยตนเองโดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการ
ดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและ

สถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจาก ส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balande) ส่วนกลางมีหน้าที่ กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบาย ของชาติ

สรุปหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารที่เน้นหลักการ กระจายอำนาจ โดยได้รับการกระจายอำนาจหรือคืนอำนาจการบริหารจัดการจากส่วนกลาง ให้กับโรงเรียนบริหารจัดการเองเพื่อสนองความต้องการผู้เรียนและชุมชน โดยอาศัยหลักการ มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการทุกชั้นตอน

2.4 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีรูปแบบที่สำคัญ

4. รูปแบบ ดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : 65-71)

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration Control ; AC)

ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่นๆ ได้จากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจาก กลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษาแต่อำนาจการตัดสินใจ ยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control ; PC) เกิดจากแนวคิด

ที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุดย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังเป็นประธาน คณะกรรมการโรงเรียนบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control ; CC) แนวคิดสำคัญ

คือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครอง และชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทน ผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและ เลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4. รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional Community Control

PCC) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่า ทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษา

ให้แก่เด็ก เนื่องจากทั้ง 2 กลุ่มต่างอยู่ใกล้ซิดนีย์นักเรียนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีที่สุด สักส่วนของครูและผู้ปกครอง(ชุมชน) ในคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่าๆ กันแต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 19) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อบริหารและจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ตามแนวการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำทางวิชาการได้นั้นมีองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ คุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งคุณลักษณะทางวิชาการหมายถึง ระดับการศึกษา ความรู้สาขาต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารพึงมี เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการภายในสถานศึกษาและควรมีคุณลักษณะทางวิชาการ ดังนี้

1. ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป หมายถึง การรู้หลักเบื้องต้นของวิชาต่าง ๆ ที่สอนอยู่ในสถานศึกษา เพื่อเป็นการตรวจตราควบคุมและแนะนำแก่ครูให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

2. ความรู้ทางด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษารู้หลักการจัดการและการให้การศึกษา เช่น วิชาปรัชญาการศึกษา การวัดผลการศึกษา จิตวิทยา หลักการบริหารสถานศึกษา การแนะแนวการจัดหลักสูตร หลักวิธีวิจัยการศึกษา กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการและการนิเทศการศึกษา

3. ประสบการณ์และระดับความรู้ ระดับความรู้ หมายถึง ปริญญาที่ผู้บริหารได้รับแม้ว่าปริญญาจะไม่เป็นเครื่องประกันว่าบุคคลผู้นั้นจะสามารถทำงานได้ผลดีก็ตามแต่ก็เป็นเครื่องแสดงความสามารถทางสติปัญญา และความรู้ที่จะนำมาประกอบการงานได้พอควร ส่วนประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจในปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริงดีขึ้น

ทรัสตี (Trusty, 1986 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545 : 127-128) แห่งภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาไว้ 17 ประการ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
 2. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
 3. สร้างความเชื่อมั่นว่า โครงการทางวิชาการของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
 4. สร้างความเชื่อมั่นว่า โครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
 5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูกับ โครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน
 6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
 7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
 8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
 9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
 10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
 11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
 12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
 13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำหนดแก้ปัญหาด้านวินัย
 14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
 15. มีการประณามนิเทศครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
 16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างยุติธรรม
 17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูป การเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

3.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่างๆ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 11-13) ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 8 (2) ว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(6) ว่าควรจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษาและฝึกอบรม

การมีส่วนร่วม (Participation) กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นอีกประการหนึ่งคือ สมาชิกของโรงเรียน (คณะกรรมการ ครู ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้นำชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมให้ข้อมูลข่าวสารการวิเคราะห์และกำหนดปัญหาความต้องการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกำหนดเป้าหมายนโยบายตลอดจนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์หลายประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ทำให้แผนงานมีความสมบูรณ์ขึ้นและนำไปปฏิบัติซึ่งในการวางแผนได้นำความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคนมารวมไว้ในการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้ได้แผนงานที่หลากหลายจากผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน

ก่อให้เกิดความสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว

4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคล กลุ่มคน ได้เข้ามา
มีส่วนร่วม

5. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเป็นการเปิดโอกาส
ปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

สรุป การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายใน โรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอก
โรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และ
องค์กรต่าง ๆ

3.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและ
ผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกมส์ เทคโนโลยี
ช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัด
สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหา
ความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้
และรู้จักแสวงหาความรู้การบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวก
ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องโดยอาศัยการบริหารงานตามเกณฑ์ของการประกัน
คุณภาพการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ได้มาตรฐาน
การศึกษาซึ่งมีมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ได้แก่ มาตรฐานด้านกระบวนการ
มาตรฐานที่ 3.1 มีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้
บรรลุเป้าหมายการศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนถูกต้องตรงกับความต้องการและ
ทันต่อการใช้งาน มาตรฐานที่ 14 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่าง
สถานศึกษาและชุมชนในการพัฒนาการศึกษาโดยมีผู้ปกครองชุมชนเข้ามามีบทบาทในการ
พัฒนา มาตรฐานที่ 15 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและ
ความปลอดภัยของผู้เรียน โดยจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบปลอดภัยไว้ให้บริการ
จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารพิษสิ่งเสพติด อาชญากรรม อบายมุข จัดระบบ
สาธารณูปโภคที่ดี จัดตั้งอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอและจัดสภาพ
แวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 18 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย
เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด

วิเคราะห์คิดสังเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ จัดนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ กีฬา มีการพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่องมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 25 จัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 26 สถานศึกษามีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์ มาตรฐานที่ 27 ชุมชน ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา เห็นความสำคัญของการศึกษา

สรุปว่า ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจน การให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะ เรียนรู้และ รู้จักแสวงหาความรู้

3.4 การประสานความสัมพันธ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 66) ให้คำอธิบายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในมาตรฐานที่ 4 โรงเรียนประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางานการประสานความร่วมมือ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ทั้งกับบุคคลในโรงเรียนด้วยกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน หรือองค์กรท้องถิ่น ให้สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งด้านการระดมสรรพกำลัง ทรัพย์สิน แรงงาน สติปัญญาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมเกี่ยวกับงานประเพณีของชุมชนกลุ่มผู้นำชุมชนเป็นกลุ่มที่มีบทบาทต่อโรงเรียนมากที่สุดเพราะสามารถร่วมมือกับโรงเรียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาได้ กลุ่มผู้นำชุมชนอาจแบ่งออกได้ดังนี้

1. กลุ่มผู้นำตามธรรมชาติ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่สังคมยอมรับและศรัทธาความเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชน บุคคลเหล่านี้ ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา เช่น พระสงฆ์ ครู ผู้อาวุโส ผู้มีฐานะดี ซึ่งอาจเป็นเกษตรกร พ่อค้า ข้าราชการ นักการเมืองท้องถิ่น

2. กลุ่มผู้นำของทางราชการ หมายถึง บุคคลที่ทางราชการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครู และพัฒนาการ เป็นต้น

วิธีการสร้างการประสานความร่วมมือ

1. การสร้างความคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีการพบปะทักทายปราศรัยกันตามความเหมาะสม
2. ให้บริการด้านอาคารสถานที่ เมื่อหน่วยงานนั้นประสงค์จะทำกิจกรรมบางอย่าง
3. การดึงหน่วยงานอื่นเข้าสู่โรงเรียน เช่น การจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์เยาวชนและสภาตำบล
4. การประสานงานให้หน่วยงานอื่นมาจัดกิจกรรมหรือให้บริการในโรงเรียนแก่นักเรียนและประชาชน เช่น การตรวจสุขภาพการสาธิตทางเกษตร
5. ร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น หรือขอเชิญมา เช่น การร่วมแสดงนิทรรศการแสดงละคร ฟ้อนรำ ดนตรี กีฬา โรงเรียนควรเข้าร่วมด้วยความยินดี
6. ช่วยสนับสนุนการทำงานหรือหน่วยงานอื่นให้กับประชาชน

สรุป การประสานความสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอก โรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากร บุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนา โรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3.5 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นรวมทั้งส่งเสริมการพัฒนานุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากร การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนานุคลากร โดยจะมุ่งเน้นในด้านความสามารถในการดำเนินงานมากที่สุด และเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้สอนเป็นสำคัญในความหมายของการพัฒนานุคลากรมีความหมายครอบคลุมบุคลากรทั้งสถานศึกษานับตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษารวมไปถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ซึ่งอาจรวมถึงบุคลากรภายนอกสถานศึกษาด้วย เช่น ครู ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา

จากแนวคิดของแมคคินซี (กมล สุดประเสริฐ และสุนทร สุนนทชัย. 2544 : 64-68) ประสิทธิภาพขององค์กรและหน่วยงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กรเพียงอย่างเดียวแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามแนวความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ประสิทธิภาพขององค์กรจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์นี้ การวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 7 ประการ จะทำให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อการส่งเสริมและใช้ประโยชน์ และการแก้ไขปัญหาปัจจัยนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป ความสัมพันธ์ของปัจจัยดังนี้

1. บุคลากรในองค์กร
2. ความรู้ความสามารถขององค์กร
3. ค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์กร
4. โครงสร้างองค์กร
5. กลยุทธ์ขององค์กร
6. ระบบในการดำเนินงานขององค์กร
7. ลักษณะแบบแผนและพฤติกรรมในการบริหารของระดับสูง

บุคลากรในองค์กร หมายถึง บุคลากรทุกระดับขององค์กร รวมความถึงแบบแผนและพฤติกรรมที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อบุคลากร ได้แก่ การมอบหมายงาน การจูงใจ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

ความรู้ความสามารถขององค์กร หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์กรที่จะทำให้องค์กโดยภาพรวมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและปฏิบัติงานได้เหนือกว่าองค์กรอื่น

ค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์กรหมายถึง แนวคิด ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กรที่ไม่ปรากฏออกมาเป็นทางการ แนวคิดพื้นฐานขององค์กร รวมทั้งความคาดหวังจะให้องค์กรเป็นไปในอนาคต ถ้าเป็นสิ่งที่ร่วมกันของสมาชิกจะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารงานอีกนัยหนึ่งอาจตีความว่าหมายถึงวัฒนธรรมขององค์กร (Culture) วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อ ความคาดหวังหรือค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรรับรู้กันและถ่ายทอดซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และเป็นเครื่องมือช่วยชี้แนะแนวทางการทำกิจกรรมต่างๆ และชี้แนะพฤติกรรมที่เหมาะสม หน่วยงาน

ทางการศึกษาเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมค่อนข้างชัดเจนองค์กรหนึ่ง ทั้งในเรื่องจรรยาบรรณของผู้สอน ความผูกพันกับวงการการศึกษาและอื่น ๆ อันอาจถือเป็นสิ่งที่ดีงาม แต่ถ้าพิจารณาในแง่ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ หรือความยืดหยุ่นและบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ยังไม่อาจกล่าวได้ว่าในส่วนนี้เป็นสิ่งที่ดีงามหรือไม่เพียงใด ถ้าในสถานศึกษาผู้สอนยังยึดมั่นในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่ออย่างใดอย่างหนึ่ง จนถือเอาเป็นค่านิยมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม หรือการปรับตัวของบุคลากรยังมีน้อย บรรยากาศในการทำงานยังคงเอื้อยหา ปราศจากบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ย่อมแสดงถึงเวลาอันควรที่จะปรับเปลี่ยนและสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรในส่วนนั้น เพราะมีนั้นแล้ว วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดนี้จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทุกปัจจัยผูกพันกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร นับตั้งแต่ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารระดับสูง ความรู้ความสามารถขององค์กร และค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์กรซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรด้วยถ้ามีการวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้ และมีการพัฒนาบุคลากร นอกจากจะส่งผลในทางบวกต่อการดำเนินงานขององค์กรแล้ว ยังส่งผลไปถึงปัจจัยตัวอื่น ๆ ด้วย ถ้าพิจารณาถึงบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความคิด ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งหมายความถึงค่านิยม การมุ่งพัฒนา ความรับผิดชอบ ฯลฯ ทั้งนี้มิได้หมายความว่าบุคลากรในสถานศึกษาทั้งหมดย่อหย่อนในคุณสมบัติด้านต่าง ๆ แต่ควรพิจารณาในลักษณะที่ว่า จะทำอะไรจึงจะทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติดีกว่าที่เขาเป็นอยู่ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับกาลสมัยและภารกิจที่จะต้องปฏิบัติในอนาคตเพื่อยกระดับบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานสูงขึ้น อันจะช่วยให้มาตรฐานการศึกษาในระดับสูงขึ้นด้วย ถ้าพิจารณาในด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะในการปฏิบัติการศึกษาซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีบทบาทใหม่ ความสามารถและทักษะใหม่ แนวความคิดใหม่และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงานใหม่นั้นด้วย นับตั้งแต่เรื่องการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา การสร้างสรรค์ร่วมกับชุมชน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความรู้ใหม่ ๆ ฯลฯ ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นทั้งสิ้น

สรุปว่า การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนหมายถึง การส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อ

สามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นรวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

3.6 การสร้างแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนา ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่การในองค์กรบรรลุล่วงไปด้วยดีนั้นมีหลายวิธี

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 201) ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหาร เช่นเดียวกับ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับว่าเขาจะเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้าสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นที่ผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ตรงกันข้ามหากองค์กรใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วอาจจะมีผลการปฏิบัติงานน้อยลง ไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรและการจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีผู้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ดังนี้

ลูทธานส์ (Luthans. 1985 : 202 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 201) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น เนื่องจากความต้องการ (Needs) ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

เดล บีช (Dales Beach. 1965 : 202 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 201) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจหมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goals) หรือรางวัล (Reward)

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์และเป็นสิ่งที่ล่อใจให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์และสิ่งตอบแทนเดียวกับรางวัลที่ได้รับ เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล การจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เมื่อบุคคลได้รับสิ่งตอบแทนตามความต้องการแล้วจะเกิดการตอบสนองเป็นกระบวนการจนสู่ความพึงพอใจ จากลักษณะดังกล่าวถ้ามนุษย์มีความต้องการสิ่งใดก็จะพยายามผลักดันตนเองให้ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ธรรมชาติของการจูงใจจะเกิดขึ้นเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

ตลอดเท่าที่มนุษย์ยังดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ดังนั้น ผู้บริหารถ้าเข้าใจบุคลากรแต่ละคนจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานในการตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจความต้องการของแต่ละฝ่ายให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานการยกย่อง ให้รางวัล ส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จของงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนความสำเร็จในการทำงาน การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชย การเป็นที่ยอมรับลักษณะของงานที่ควรจัดให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน มนุษย์สัมพันธ์ที่ควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน เช่น มีความจริงใจและเปิดเผย ยอมรับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลางให้เหมาะสมในบทบาทของตนเอง การเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้เข้าใจคนและลดความขัดแย้งในองค์กร

สรุปว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่น ในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

3.7 การประเมินผล

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลโดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อรองรับการประเมินภายนอก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 5) สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของวัตถุ เหตุการณ์หรือบุคคล โดยวิเคราะห์จากข้อมูลซึ่งได้มาจากการวัดและประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็นในการเรียนการสอน เพราะช่วยให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการสอนของครูทำให้ครูทราบผลการสอนของตนเองและนำไปปรับปรุง

2. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนได้ทราบผลการเรียนของตน
3. เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารโรงเรียนทำให้สถานศึกษาทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร โครงสร้างการสอนที่นำไปสู่ภาคปฏิบัติควรแก้ไขและพัฒนาส่งเสริมการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล
4. เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษา การดำเนินการวัดผลประเมินผลการเรียน ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทที่ต้องส่งเสริมให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

4.1 กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล เช่น เครื่องมือประเภทข้อสอบ ระยะเวลาที่ใช้สอน มาตรฐาน การวัดและแบบรายงานผู้ปกครอง

4.2 จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการวัดประเมินผล

4.3 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการสร้างข้อสอบ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 236) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการวัดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง เพื่อเอาผลงานนั้นไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุป การประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอกมีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนด นโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

3.8 การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญการวิจัยพัฒนา โดยส่งเสริมสนับสนุนวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ใน โรงเรียนของครูและทีมงานรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย ในระดับโรงเรียนจำเป็นอย่าง ที่ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และบุคลากรฝ่ายต่างๆ จะต้องหาแนวทางและวิธีการเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ การสอนและการเรียนซึ่งจำต้องอาศัยแนวทาง การวิจัยเป็นหลัก

รุ่ง แก้วแดง (2543 :78) ได้กล่าวว่า บทบาทใหม่สำคัญมากอีกประการหนึ่งใน มาตรา 30 ซึ่งกำหนดไว้ชัดเจนว่า สถานศึกษาต้องพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูทุกคนทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 9-12) การวิจัยและการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นวิธีการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นระบบและระเบียบใช้วิจัยเป็นเครื่องมือในการทำงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจนการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบแล้วเขียนรายงานออกมาให้เห็นความเคลื่อนไหวของการทำงานต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ข้อมูลเหล่านี้ถ้าเก็บอย่างเป็นระบบจะเข้ามาสู่กระบวนการของการวิจัยและการพัฒนา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยมีความจำเป็นในการกระบวนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิจัยการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียน (มาตรา 30) ผลการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของการบริหาร และการจัดการศึกษาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน จุดมุ่งหมายของการวิจัยในโรงเรียน เพื่อแสวงหาแนวทางและเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการตามภารกิจของโรงเรียน เพื่อแสวงหาเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียน เพื่อให้การเรียนรู้มีหลักการและเหตุผลด้วยตนเองซึ่งนำไปสู่ความรู้และทักษะอันพึงประสงค์ คือ เก่ง ดี มีสุข

สรุปว่า การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การวิจัยหลักสูตร การวิจัยการสอน การวิจัยเชิงประเมิน โดยมียุทธศาสตร์ในการสร้างองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารกำหนดการวิจัยเป็นนโยบายที่สำคัญ โดยการจัดนิทรรศการ การเผยแพร่งานวิจัยของครู จัดหาทุนการวิจัยจัดการฝึกอบรมครู การให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ แก่ครูผู้ทำวิจัยอย่างมีระบบ

3.9 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

ภิญโญ สาธร (2426 : 424) ได้ให้ความหมายว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มบุคคลหนึ่งกับประชาชน ซึ่งกลุ่มบุคคลนั้นมีหน้าที่ต้องรับใช้หรือให้บริการ การประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเป็นกระบวนการสัมพันธ์ทั้งสองทาง คือ โรงเรียนเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับบรรดาความคิดต่าง ๆ สัมพันธ์กับประชาชนที่เกี่ยวข้องและการประชาสัมพันธ์โรงเรียนได้ให้ผลดีควรคำนึงสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องดำเนินงานด้วยความบริสุทธิ์ใจและตรงไปตรงมา
2. การติดต่อทุกชนิดให้เป็นไปในแนวทางบวกคือ ไม่มุ่งปฏิเสธข่าวเป็นหลัก แต่มุ่งสร้างข่าวดีเป็นประจำ
3. ดำเนินการต่อเนื่องกันไปตลอดเวลา ตลอดปีโดยไม่หยุดยั้ง
4. พยายามสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นโดยทั่วไป ไม่จำกัดเฉพาะกลุ่ม เพราะว่าเป็นของประชาชนดำเนินการโดยประชาชน และเพื่อประโยชน์ของประชาชน
5. ดันตัวและพร้อมอยู่เสมอที่จะรับฟังความคิดเห็นและรับข้อมูลของคณะกรรมการหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือสนใจกิจการของโรงเรียนมาพิจารณาปฏิบัติพอสมควร
6. ใช้วิธีการง่าย ๆ เป็นกันเองกับประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์ คือ ไม่มีการถือเอาถือเรา หรือถือยศถือศักดิ์กับผู้อื่น บรรดาเรื่องราวที่เสนอต่อประชาชนก็เป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง

สรุปว่า การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

3.10 การส่งเสริมเทคโนโลยี

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้การส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญต่อเทคโนโลยีการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเทคโนโลยีการศึกษาจะช่วยเปลี่ยนบทบาทของครูได้ดังความในหมวด 9 ที่ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วยมาตรา 63 ถึงมาตรา 69 มีสาระสำคัญคือรัฐต้องจัดโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่องทางและสื่อ โทรคมนาคม เพื่อการศึกษา รัฐต้องจัดให้มีโครงสร้างและหน่วยงานเฉพาะเพื่อรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รัฐต้องส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ตลอดทั้งประชาชนให้มีขีดความสามารถในการผลิตและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคสังคมข่าวสาร ในการแสวงหาความรู้และการศึกษาตลอดชีวิต (นิคม ทาแดง, 2545 : 5-6)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมและพัฒนาจัดหาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้นสื่อเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เป็นเครือข่าย

การเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สื่อสารการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูดำเนินไปด้วยดี ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามกระบวนการต่าง ๆ ที่หลักสูตรต้องการ ผู้เรียนทุกคนต่างก็มีประสบการณ์เดิมอยู่แล้วความรู้ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนจะได้รับอาจมีได้หลายทาง นอกจากครูและสื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของครูและผู้บริหารที่จัดหาได้เพื่อตอบสนองการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนแต่ละคนตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการจัดหาสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น

1. จัดสื่อประเภทที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติ ความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ สื่อประเภทของจริง สถานการณ์จำลอง หุ่นจำลอง นาฏการ การสาธิต การศึกษานอกสถานที่
 2. สื่อที่ก่อให้เกิดภาพนิ่ง เช่น สื่อนิทรรศการ ภาพนิ่ง วิดยู โทรทัศน์
 3. สื่อที่ก่อให้เกิดความคิดเป็นสัญลักษณ์ ได้แก่ สื่อทัศนสัญลักษณ์และภาษา
- สรุป การส่งเสริมเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและ ต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

4. ภารกิจของสถานศึกษา

สำหรับขอบข่ายการบริหารและจัดการในสถานศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 35-58) ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ 4 งาน ตามคู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและกระจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง
ขอบข่ายภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานสภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมในสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่งดงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและ

สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วม ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงานจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จริง และผลการเรียนจาก สถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและ สถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงาน วิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน พัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่ การศึกษาใกล้เคียงจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

7. นิเทศการศึกษา จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพ ภายใน สถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียน การสอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ติดตาม และประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ประสาน ความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบโครงสร้าง องค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาดำเนินการ พัฒนางานตามแผน และติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การศึกษา สํารวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น การส่งเสริมให้ ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัด โดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณ โกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สํารวจ และศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จัดให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัด การศึกษา

4.2 การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นการเป็นอิสระ ในการบริหาร จัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และ บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิด คุณภาพที่ดี วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงบประมาณมีความเป็นอิสระ โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากร

ขอบข่ายภารกิจ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ

1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา วิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเหนือสถานศึกษา ได้แก่ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการและแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน และเป้าหมายการให้บริการสาธารณะทุกระดับ ได้แก่ เป้าหมายการให้บริการสาธารณะ (Public Service Agreement ; PSA) ข้อตกลงการจัดทำผลผลิต (Service Delivery Agreement ; SDA) ข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่ และผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่สถานศึกษาทำกับเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่ การศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานสถานศึกษาตามข้อตกลงที่ทำกับเขตพื้นที่การศึกษาด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา ตลอดจนต้นทุน ซึ่งต้องคำนวณต้นทุนผลผลิตขององค์กรและผลผลิตงาน และ โครงการ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ผลการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่การศึกษาและสาธารณะรับทราบ

1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา ทบทวนภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและศึกษารายงานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อจัดการศึกษา (SWOT) และประเมินสถานภาพของสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Corporate Objective) ของสถานศึกษา กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ Outcomes) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators ; KPI) โดยจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ กำหนดเป้าหมายระยะปานกลางของผลผลิตในเชิงปริมาณ คุณภาพ และผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่จะทำร่างข้อตกลงกับเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำรายละเอียดโครงสร้าง แผนงาน งานและโครงการและกิจกรรมหลัก จัดให้รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงและนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เผยแพร่ประกาศต่อสาธารณชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ จัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณแผนงาน งานและโครงการให้มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา พร้อมกับวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งานและโครงการ เมื่อเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการจัดตั้งงบประมาณให้สถานศึกษาดำเนินการจัดทำ กรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง (Medium Term Expenditure Framework ; MTEF) โดยวิเคราะห์นโยบายหน่วยเหนือที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมาของสถานศึกษาเพื่อปรับเป้าหมายผลผลิตที่ต้องการดำเนินการใน 3 ปีข้างหน้า พร้อมกับปรับแผนงาน งานและ โครงการ และกิจกรรม หนึ่ง ให้สอดคล้องกับประมาณรายได้ของสถานศึกษาทั้งจากเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ จัดทำคำขอรับงบประมาณของสถานศึกษา และกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง เสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมสอดคล้องเชิงนโยบาย จัดทำร่างข้อตกลงบริการผลผลิต(ร่างข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน) ของสถานศึกษาที่จะต้องทำกับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับงบประมาณ โดยมีเป้าหมายการให้บริการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การจัดสรรงบประมาณ

2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา จัดทำข้อตกลงบริการผลผลิตของสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อได้รับงบประมาณ ศึกษาข้อมูลการจัดสรรงบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งผ่านเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งให้สถานศึกษาทราบในเรื่องนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการจัดสรรงบประมาณ ตรวจสอบกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้จากแผนการระดมทรัพยากร วิเคราะห์กิจกรรมตามภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการตามมาตรฐาน โครงสร้างสายงาน และตามแผนงาน งานและโครงการของสถานศึกษา เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และกำหนดงบประมาณทรัพยากรของแต่ละสายงาน งานและโครงการ ให้เป็นไปตามกรอบวงเงินงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลางให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินที่ได้รับ จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณซึ่งระบุแผนงาน งานและโครงการที่สอดคล้องวงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณที่ได้ตามแผนระดมทรัพยากร จัดทำร่างข้อตกลงผลผลิตของหน่วยงานภายในสถานศึกษา และกำหนดผู้รับผิดชอบ นำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและร่างข้อตกลงผลผลิต ขอความเห็นของคณะกรรมการ

สถานศึกษา จัดสรรวงเงินและจัดทำข้อตกลงผลผลิตให้หน่วยงานภายในสถานศึกษารับไป ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ จัดทำแผนการใช้งบประมาณ รายไตรมาสโดยกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณแล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาสเป็นงบบุคลากร งบอุดหนุน งบลงทุน (แยกเป็นค่า ครุภัณฑ์ และค่าก่อสร้าง) และงบดำเนินการ (ตามนโยบายพิเศษ) เสนอแผนการใช้งบประมาณวงเงินรวมเพื่อขออนุมัติเงินประจำงวดเป็นรายไตรมาสผ่านเขตพื้นที่การศึกษา ไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวบรวมเสนอต่อสำนักงบประมาณ เบิกจ่าย งบประมาณประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามประเภทและรายการตามที่ได้รับงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน

3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน จัดทำ แผนการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณและเงินนอกงบประมาณของ สถานศึกษาศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนการใช้งบประมาณรายปี จัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยงสำหรับ โครงการที่มีความเสี่ยงสูง ประสานแผนและดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศให้ เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ ติดตามของสถานศึกษา โดยเฉพาะ โครงการที่มีความเสี่ยงสูง จัดทำข้อสรุปผลการตรวจสอบ ติดตามและนิเทศ พร้อมทั้งเสนอข้อปัญหาที่อาจทำให้การ ดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้สถานศึกษาเร่งแก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์ รายงานผล การดำเนินการตรวจสอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปข้อมูลสารสนเทศที่ได้ และจัดรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณ ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นรายไตรมาสต่อ เขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยหลักความสำเร็จ และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators ; KPIs) ของ สถานศึกษา จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของผลผลิตที่กำหนดตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิต ของสถานศึกษา สร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินผล ผลผลิตตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนด ไว้ตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา ประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติ

การประจำปีของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปี รายงานผลการประเมินต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา

4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.1 การจัดการทรัพยากร ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษาเพื่อใช้ทรัพยากร ร่วมกันวางระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับบุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน สนับสนุนให้บุคลากรและสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิด ประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

4.2 การระดมทรัพยากร ศึกษา วิเคราะห์กิจกรรมและภารกิจ งานและ โครงการ ตามกรอบประมาณการระยะปานกลาง และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความ จำเป็นต้องใช้วงเงินเพิ่มเติมจากประมาณการรายได้งบประมาณไว้เพื่อจัดลำดับความสำคัญของ กิจกรรมให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลา สார்วจข้อมูลนักเรียนที่มีความต้องได้รับการ สนับสนุนทุนการศึกษาตามเกณฑ์การรับทุนทุกประเภท ตั้งกรรมการพิจารณาคัดเลือกนักเรียน ได้รับทุนการศึกษาโดยตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกพร้อมทั้งให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็น ปัจจุบัน ศึกษาวิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่นที่มีศักยภาพ ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนติดต่อประสานความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม จัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและการศึกษา โดยกำหนดวิธีการแหล่งการ สนับสนุน เป้าหมาย เวลาดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ เสนอแผนการระดมทรัพยากรทาง การศึกษาและทุนการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและดำเนินในรูป คณะกรรมการ เก็บรักษาเงินและเบิกจ่ายไปใช้ตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ต้องใช้วงเงิน เพิ่มเติมให้เป็นไปตามระเบียบของทุนการศึกษาและระเบียบว่าด้วยเงินนอกงบประมาณทั้งตาม วัตถุประสงค์และไม่กำหนดวัตถุประสงค์

4.3 การจัดการรายได้และผลประโยชน์ วิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษา ที่ดำเนินการจัดการรายได้ และสินทรัพย์ในส่วนที่จะนำมาซึ่งรายได้และผลประโยชน์ ของสถานศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนข้อมูล จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษา เพื่อจัดการรายได้และบริหารรายได้และผลประโยชน์ตามแต่ละสภาพของสถานศึกษาโดยไม่ขัด ต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง จัดหารายได้และผลประโยชน์ และจัดทำทะเบียนคุม เก็บรักษาเงิน และเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา สํารวจประเภทกองทุน และจัดทําข้อมูลยอดวงเงินและหลักเกณฑ์ของแต่ละกองทุน สํารวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกเสนอให้กู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ประสานการกู้ยืมกับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืม ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน

4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาจัดระบบสวัสดิการเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมายทั้งการจัดหาและการใช้สวัสดิการเพื่อการศึกษา วางระเบียบการใช้เงินสวัสดิการ ดำเนินการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามระเบียบกำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบ

5. การบริหารการเงิน

การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนําส่งเงิน การโอนเงิน การกั้นเงินไว้เบิกเหลือมปี ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

6. การบริหารบัญชี

6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน ตั้งยอดบัญชีระหว่างปีงบประมาณทั้งการตั้งยอดภายหลังการปิดบัญชีงบประมาณก่อน และการตั้งยอดก่อนปิดบัญชีปีงบประมาณปีก่อน จัดทําการโดยปรับปรุงบัญชีงบประมาณ โอนปิดบัญชีเงินนอกงบประมาณเข้าบัญชีทุนและบัญชีเงินรับฝากและเงินประกัน ตั้งยอดบัญชีสินทรัพย์ที่เป็นบัญชีวัสดุหรือ (บัญชีสินค้าคงเหลือ) และบัญชีสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำใบสำคัญการลงบัญชีทั่วไปโดยใช้จำนวนเงินตามรายการหลังการปรับปรุง บันทึกเปิดบัญชีคงค้าง โดยบันทึกรายการด้านเดบิตในบัญชีแยกประเภท (สินทรัพย์และค่าใช้จ่าย) และบันทึกรายการด้านเครดิตในบัญชีแยกประเภท (หนี้สิน ทุน รายได้) บันทึกบัญชีประจำวันให้ครอบคลุมการรับเงินงบประมาณ การรับรายได้จากการขายสินค้าหรือการให้บริการ การรับเงินรายได้ การจ่ายเงินงบประมาณให้ยืม การจ่ายเงินนอกงบประมาณให้ยืม การซื้อวัสดุหรือการสินค้าคงเหลือ เงินทดรองจ่าย เงินมัดจำ และค่าปรับ รายได้จากเงินกู้ของรัฐ สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน การรับเงินบริจาค การรับเงินรายได้แผ่นดิน การถอนเงินรายได้แผ่นดิน การเบิกเงินงบประมาณแทนกัน การจ่ายเงินให้หน่วยงานที่ปฏิบัติตามระบบควบคุมการเงิน การรับเงินความรับผิดชอบทางละเมิด สรุปรายการบันทึกบัญชีทุกวันทำการสรุปรายการรับหรือจ่ายเงินผ่านไปยังบัญชีแยกประเภทเงินสด เงินฝากธนาคาร และเงินฝากคลัง สำหรับรายการอื่นและรายการในสมุดรายวันทั่วไป ให้ผ่านรายการเข้าบัญชีแยกประเภท ณ วันทำการสุดท้ายของเดือน ปรับปรุงบัญชีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

โดยปรับรายการบัญชีรายได้จากงบประมาณค้างรับ ค่าใช้จ่ายค้างจ่ายและรับที่ได้รับล่วงหน้า ค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและรายได้ค้างรับ วัสดุหรือสินค้าคงที่ใช้ไประหว่างงวดบัญชี ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย ค่าเผื่อนี้สงสัยจะสูญและสูญ ปิดบัญชีรายได้และค่าใช้จ่าย เพื่อบันทึกบัญชีรายได้สูงกว่า (ต่ำกว่า) ค่าใช้จ่ายในงวดบัญชี และปิดรายการรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายงวดบัญชี เข้าบัญชีรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสม แล้วให้ออนบัญชีรายได้ แผ่นดินนำส่งคลัง เข้าบัญชีรายได้แผ่นดิน หากมียอดคงเหลือให้ออนเข้าบัญชีรายได้แผ่นดิน และนำส่งคลังตรวจสอบความถูกต้องของตัวเงินสดและเงินฝากธนาคารตามรายงานเงิน คงเหลือประจำวัน และงบบัญชียอดฝากธนาคาร ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องของบัญชี แยกประเภททั่วไปและการตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีย่อยและทะเบียน แก้ไข ข้อผิดพลาดจากการบันทึกรายการผิดบัญชี จากการเขียนข้อความผิดหรือตัวเลขผิด จากการ บันทึกตัวเลขผิดของบัญชีย่อยแต่ยอดรวมถูก โดยการขีดฆ่าข้อความหรือตัวเลขที่ผิด ลงลายมือชื่อยกกำกับพร้อมวันเดือนปี แล้วเขียนข้อความหรือตัวเลขที่ถูกต้อง

6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน จัดทำรายงาน ประจำเดือนส่งหน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและกรมบัญชีกลางภายในวันที่ 15 ของเดือน ถัดไป โดยจัดทำรายงานรายได้แผ่นดิน รายงานรายได้และค่าใช้จ่ายรายงานเงิน ประจำงวด จัดทำรายงานประจำปี โดยจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน จัดทำงบแสดงผลการ ดำเนินงานทางการเงิน งบกระแสเงินสด จัดทำโดยวิธีตรง จัดทำหมายเหตุประกอบงบการเงิน และจัดส่งรายงานประจำปีให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่ การศึกษาและจัดส่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและกรมบัญชีกลางตามกำหนดระยะเวลาที่ กำหนด

6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานจัดทำและ จัดหาแบบพิมพ์ขึ้นใช้เองเว้นแต่เป็นแบบพิมพ์กลางที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้น สังกัดหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นเพื่อจำหน่ายแจก

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา ตั้ง คณะกรรมการหรือบุคลากรขึ้นสำรวจวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคารและสิ่งก่อสร้างทั้งหมดเพื่อ ทราบสภาพการใช้งาน จำหน่าย บริจาค หรือขายทอดตลาดให้เป็นไปตามระเบียบในกรณี ที่หมดสภาพ

หรือไม่ได้ใช้ประโยชน์ จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน ทั้งที่ซื้อหรือจัดหาจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตลอดจนที่ได้จากการบริจาคที่ยังไม่ได้บันทึกบัญชี โดยบันทึกทะเบียนคุมราคา วันเวลาที่ได้รับสินทรัพย์ จัดทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุสำหรับที่ อาคารและสิ่งก่อสร้างในกรณีที่ยังไม่ดำเนินการ และที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ประสานกับกรมธนารักษ์หรือสำนักงานธนารักษ์จังหวัด เพื่อดำเนินการให้เป็นปัจจุบันและให้จัดทำทะเบียนคุมในส่วนของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษาซึ่งอาจใช้โปรแกรมระบบทะเบียนคุมสินทรัพย์ก็ได้ ถ้าสถานศึกษามีความพร้อม จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.2 การจัดหาพัสดุ วิเคราะห์แผนงาน งานและโครงการ ที่จัดกรอบรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องใช้พัสดุที่ยังไม่มีตามทะเบียนคุมทรัพย์สิน และเป็นไปตามเกณฑ์ความขาดที่กำหนดตามมาตรฐานกลาง จัดทำแผนระยะปานกลางและจัดหาพัสดุทั้งในส่วนที่สถานศึกษาจัดหาและที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัดหา

7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและชื่อจัดจ้าง จัดทำเอกสารแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างในกรณีที่เป็นแบบมาตรฐาน ตั้งคณะกรรมการขึ้นกำหนดคุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูปรายการในกรณีที่ไม่เป็นมาตรฐานโดยดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ จัดซื้อจัดจ้าง โดยตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียดเกณฑ์คุณลักษณะเฉพาะประกาศจ่าย และ ขยายแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ พิจารณาของโดยคณะกรรมการ จัดทำสัญญา และเมื่อตรวจรับงานให้มอบเรื่องแก่เจ้าหน้าที่การเงินวางฎีกาเบิกเงินเพื่อจ่ายแก่ผู้ขาย

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุม และเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี ตรวจสอบสภาพและบำรุงรักษาและซ่อมแซมทั้งก่อนและหลังการใช้งานสำหรับทรัพย์สินที่มีสภาพไม่สามารถใช้งานได้ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและทำจำหน่ายหรือขอซื้อครุภัณฑ์เป็นสิ่งปลูกสร้าง

4.3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ เขตพื้นที่การศึกษา นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ
 - 1.2 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และหรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ขอลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่งเพิ่มข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการทำกระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสมในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการ

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาพร้อมแจ้งภาระงานมาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานและดำเนินการ ติดตาม ประเมินผลโดยจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสม การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำเนินการ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา การพัฒนา ก่อนเลื่อนตำแหน่งดำเนินการ ศึกษา วิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมการพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามกฎหมาย คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดกรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้งบรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนอื่นดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประวัติ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควร
ได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยดำเนินการในการเสนอขอ
พระราชทานเรื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กฎหมายกำหนด

3.8 การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ
งานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ
และให้ได้รับเงินวิทยฐานะ และการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์
และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง
คณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้รับความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมี
กรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
ให้รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53
แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
กรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและรายงานการดำเนินงานทางวินัย
ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัยกรณีการอุทธรณ์ความผิด
วินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ
คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน

นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

4.4 การร้องทุกข์กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและหมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

5. การออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นและรายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป โดยสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมกับรายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญาและรายงานการสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดและรายงานออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.6 กรณีมลทินมัวหมอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงทาวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าได้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรงเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4.4 การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ ศึกษาวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษา และระเบียบกฎหมายแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสม จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการได้ตามระบบที่กำหนดไว้
2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวบรวมประมวลวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนข้อมูลรับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบดำเนินการหรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ วงจรระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาคณาจารย์รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์ ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะๆ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา พัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริม สนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 การจัดระบบการบริหาร ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างภารกิจ

ดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพและสภาพของสถานศึกษา วางแผนออกแบบการจัดระบบ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน ระบบการทำงานและการบริหารงานของสถานศึกษา นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการ ในสถานศึกษา ประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการตลอดจนประชาชนทั่วไป ดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตาม โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการติดตามประเมินผลและ ปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ

5.2 การพัฒนาองค์กร ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร ให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยีและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับ โครงสร้างภารกิจเทคโนโลยีและกลยุทธ์ ของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและกระบวนการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สืบค้นข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษา วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ระดมจัดหาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้งานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสม กับกระบวนการเรียนรู้

7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป สืบค้นปัญหาความต้องการจำเป็นด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ

บุคลากร และบริหารทั่วไป จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน ติดตามประเมินผลการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา จัดทำสำมะโนผู้ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียนเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10. การรับนักเรียน ให้สถานศึกษาประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา ร่วมกันและเสนอข้อตกลงให้เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบ กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

12. ส่งเสริมกิจการนักเรียนวางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการ

จัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการ ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้ การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

13. การประชาสัมพันธ์ ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล และผลงานของสถานศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสาร ข้อมูลทางการศึกษา ของชุมชน วางแผนการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์ พัฒนาคณาจารย์รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในหลากหลาย รูปแบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับ และนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

14. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น ให้ คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจสถานศึกษา วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนด บัญชีเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยง กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง ในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายนำมาตรการป้องกันความเสี่ยง ไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายใน ตามมาตรการที่กำหนดและปรับปรุงให้เหมาะสม รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

16. งานบริการสาธารณะ จัดให้มีระบบการบริการสาธารณะ จัดระบบข้อมูล ข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณะ ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และบริการอื่นๆ แก่สาธารณชน ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา พัฒนาระบบการให้บริการ แก่สาธารณะให้มีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ประเมินความพึงพอใจงาน

บริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาระบบงานบริการ

17. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบตามความเหมาะสมและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ที่รับผิดชอบงานวางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินงานให้เสร็จสิ้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

5.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2 และ 2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยพื้นที่จังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตั้งอยู่ที่ ศาลากลางชั้น 3 อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 43000 มีพื้นที่ให้บริการ 2 จังหวัด คือ จังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ มีสถานศึกษาในสังกัด 56 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 30 แห่ง ขนาดกลาง 16 แห่ง ขนาดใหญ่ 8 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ 2 แห่ง ในปีการศึกษา 2554 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. 2553)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นพลังขับเคลื่อนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทย ให้เป็นองค์กรขับเคลื่อนการจัดการศึกษามัธยมศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้น มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่สากล

พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับพัฒนาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คู่คุณธรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการจัดการศึกษา 15 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 5 กลุ่มสาระหลักให้สูงขึ้น
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความเข้มแข็งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึก ในความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ชนาธิป ขำขันมะลิ (2549 : 110) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การปฏิบัติงานได้ให้อิสระแก่ครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ประชาสัมพันธ์โรงเรียนเพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสถานศึกษา แต่ยังมีปัญหา คือ ประชาชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาไม่เข้าใจระบบการทำงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดแคลนทรัพยากรและงบประมาณ ขาดการนิเทศและตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง จึงควรมีการประสานงานในการแก้ปัญหาาร่วมกันในทุกภาคส่วนของโรงเรียน และชุมชน

สุทธิรักษ์ ศรีวรรณ (2549 : 131-140) ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกประถม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าโดยภาพรวมผู้บริหารและครู มีความเห็นตรงกันว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5 หลักการ มีการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การประสานงาน การริเริ่ม การตรวจสอบได้ค่อนข้างมาก แต่ปัญหาคือการกระจายอำนาจยังขาดกฎระเบียบที่ชัดเจน ไม่ทั่วถึง โครงสร้างบางงานบริหารงานโดยรับคำสั่งจากเบื้องบน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมต่อนโยบายโรงเรียน ค่อนข้างน้อย การประสานงานไม่ทั่วถึง ลำช้า บางครั้งกระชั้นชิดเกินไป ขาดความชัดเจน ไม่ต่อเนื่อง มีแต่การสั่งการ ขาดการประสานและติดตามผล บุคลากรไม่กล้าแสดงออก การริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรมีน้อยระบบการนิเทศติดตามยังไม่เต็มที่ ขาดความต่อเนื่อง ควรมีหลักในการกระจายอำนาจที่ชัดเจนต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาโรงเรียน

ณรงค์ อภัยใจ (2549 : 89) ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านเมืองคีต อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีส่วนร่วมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การประสานงาน การจัดสรรทรัพยากรและการประเมินผล แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเห็นว่าไม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนระยะ 5 ปี การอนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปี

และการประสานกับผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาช่วยสอนในโรงเรียน โดยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น

ปัญญา สฤตบั้นทรัพย์ (2548 : 78) ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของโรงเรียนคริสเตียนเขอรัมันเชียงใหม่ พบว่าผู้ปกครองส่วนใหญ่ร่วมรับทราบนโยบายเนื้อหา หลักสูตร และการเรียนการสอนของโรงเรียน เข้าประชุมรับทราบผลการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่โรงเรียนจัดขึ้น สนับสนุนให้นักเรียนช่วยเหลือดูแลรักษาอาคารสถานที่ และให้โรงเรียนดำเนินการในเรื่องความปลอดภัย

เทิดศักดิ์ จันเสรี (2549 : 80) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเขตเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษายังมีน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในด้านการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่บ้านมีมากและการมีส่วนร่วมสนับสนุนการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร การจัดสภาพแวดล้อม ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมน้อย ส่วนความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยพบว่า ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัยค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมมาก ส่วนความต้องการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการเรียนรู้ ความต้องการมีส่วนร่วมในด้านการจัดสภาพแวดล้อมและความต้องการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจมีปานกลาง และปัญหาในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย พบว่าผู้ปกครองไม่มีเวลาและโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ปกครองมีประสบการณ์ ความรู้น้อยรวมทั้งฐานะทางบ้านยากจน

ธนัส วิษาเจริญ (2553 : 71) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนแม่อนวิทย์ลัย จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งได้จัดการศึกษาโดยยึดหลักการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม แบ่งโครงสร้างการบริหารเป็นฝ่าย พร้อมขอขยายของงานส่งเสริมให้คณะกรรมการนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จัดทำระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน กำกับงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับปัญหาที่พบส่วนน้อยได้เสนอไว้ดังนี้ กระจายอำนาจไม่ทั่วถึงบุคลากรในแต่ละฝ่าย

ไม่ได้ทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง และบทบาทร่วมในการจัดกิจกรรมของคณะกรรมการผู้ปกครองของโรงเรียนยังไม่ชัดเจน โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ การบริหารควรจัดทำในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อช่วยในการตัดสินใจ และควรให้คณะครูทุกท่านแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

ประพันธ์ สร้อยเพชร (2547 : 64-65) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์โรงเรียน ตำบลแซ่ซ่าง อำเภอสนก้าแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษา สนับสนุนให้โรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร ส่วนการแสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และวิทยากรภายนอก หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ได้มีส่วนร่วมส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งความรู้ในชุมชนแสวงหาภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน สำหรับการร่วมจัดกิจกรรมสร้างพัฒนาการเรียนในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ทั้งในและนอกโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่วนการประสานงานและการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนกับองค์กรในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่าคณะกรรมมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ชุมชนใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

ดาวเรือง กินาวงศ์ (2552 : 75-76) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนบ้านเวียงฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนบ้านฝาง ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ได้ปฏิบัติทุกกิจกรรมในเรื่องของการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การบริหารตนเอง การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุล มีโครงสร้างการบริหารงานที่ปฏิบัติได้ ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยแต่ละฝ่ายงานมีส่วนร่วมในการนำเสนองานและโครงการ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เป็นโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนแกนนำใช้หลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551 มีการประกันคุณภาพการศึกษา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานจัดทำสรุปรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับปัญหาที่ส่วนน้อยได้เสนอไว้ คือ ผู้ปกครองและชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา

ประพนมพร เพ็ชรบุรี (2548 : 73) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มีระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง และอยู่ในระมาก 1 ด้าน เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารบุคคล ตามลำดับ

2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและประสบการณ์ต่อระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล ไม่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์กัน

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อีแวนส์ (Evans. 2000 : 1020-A) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรณีศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า การนำระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น จะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้เติบโตในทางบวก หากการดำเนินการเป็นไปตามกระบวนการที่ทุกฝ่ายเข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมและความเชื่อของบุคลากรในองค์กรนั้นด้วย

โกลด์ (Gold. 2000 : 295) ได้ศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชน ผู้ปกครองและนักการศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐ Philadelphia ผลการศึกษาพบว่า การจัดการของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัว กับโรงเรียนเพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้างการอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชนและความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ของผู้ปกครองในท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ฐานะของคนในชุมชนเป็นต้น ดังนั้น การสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษา ทำให้ผู้ปกครองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับโรงเรียน

ไรด์เอาท์ (Rideout. 1999 : 3348-A) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน (School Based Management) ในนิวซีแลนด์และลา

ราดอร์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา เข้ามามีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น โดยส่วนมากดำเนินการโดยการตั้งสภาโรงเรียน (School Council) การจัดทำข้อมูลใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ปกครอง ครู อาจารย์ คุรุใหญ่และศึกษานิเทศก์ ในด้านงบประมาณ หลักสูตร บุคลากร สภาโรงเรียนและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเลย ส่วนครู อาจารย์ มีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาเพียงเล็กน้อยและในขอบเขตจำกัด ส่วนผู้บริหารมีบทบาทส่วนร่วมมากที่สุด ทั้งผู้ปกครองและครู อาจารย์ มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษาและต้องการให้สภาโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือในการดำเนินงานดังกล่าวและทั้ง 4 กลุ่มไม่มีความต้องการให้เกิดการปฏิรูปการจัดการศึกษาอย่างรุนแรง แต่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนแนวการดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษายิ่งขึ้น ตลอดจนต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการส่งงบประมาณมายังโรงเรียนโดยตรง มีอำนาจในการบริหารจัดการบุคลากรโดยตรงตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรระดับท้องถิ่น

ริเวอร์รา (Rivera, 2001 : 186) ทำการศึกษาการกระจายอำนาจ และการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลกระทบต่อบทบาทและความรับผิดชอบของสำนักงานกลาง พบว่า

1. ความเป็นผู้นำและการสนับสนุน ไม่ได้มีอิทธิพลจากประสบการณ์ของผู้บริหารสำนักงานกลางในเขตพื้นที่ของโรงเรียนเสมอไป
2. ผู้อำนวยการจะมีบทบาทสำคัญในความพยายามที่จะปฏิรูปโดยมีจินตนาการและเป็นเป็นส่งข่าวสาร
3. สภาพที่สนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของสำนักงานกลางคือ
 - 3.1 มีความเข้าใจร่วมกันถึงความต้องการในการปฏิรูป
 - 3.2 การโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียนพื้นที่
 - 3.3 โอกาสในการฝึกอบรมสำหรับผู้มีส่วนร่วมทุกคน
 - 3.4 ระบบการสนับสนุนทางการเมืองสังคม เพื่อสนับสนุนการปฏิรูป
4. การสนับสนุนในระดับนโยบายสำหรับการจัดการ โรงเรียนในเขตพื้นที่จะเป็นพื้นฐานไปสู่การปฏิรูปอย่างเป็นระบบ

ทอมสัน (Thomson, 2002 : 249) ศึกษาเรื่องรูปแบบของการปฏิรูปการศึกษา ด้านการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการให้บริการทางการศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในนครลอสแอนเจลิส สหรัฐอเมริกา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาในด้านนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ควรมีการดำเนินการในด้านการวางแผน การจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีบทบาทให้มากขึ้นในการปฏิรูปการศึกษา ด้านการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน และควรมีการจัดการ และมีระบบข้อมูลที่ดีในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน

วิลสัน โรเบิร์ตเจมส์ (Wilson, Robert James, 2001 : 337) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน Alberta : การรับรู้ของผู้นำในโรงเรียนของรัฐ ค.ศ. 1994-1997 (School-based Management in Alberta : Perceptions of Public School Leaders 1994-1997) จุดประสงค์ ของการวิจัยเพื่อพัฒนาและทำความเข้าใจวิธีการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติในเขต Alberta ระหว่างปี ค.ศ. 1994-1997 โดยศึกษาบทบาทหน้าที่และทัศนคติของผู้นำในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้นำครู ผู้บริหาร และประธานคณะกรรมการโรงเรียนจำนวน 18 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 3 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สังเกตและศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดจากผู้นำโรงเรียนมีบทบาทในการตัดสินใจ เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชน และพัฒนาการสื่อสาร ผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนหรืออำนวยความสะดวกผู้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนรู้สึกพอใจกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ไควเวอสัน คริสติน่า โจน (Iverson, Christina Joann, 2001 : 192) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการดำเนินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management : A Case Study) ผู้วิจัยทำการศึกษารายกรณีการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในเมือง New York City เป็นเวลา 1 ปี ผลการวิจัยพบว่า SBM ไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในโรงเรียนแต่ถูกสั่งการลงมาจากรัฐ โดยในเบื้องต้นโรงเรียนเพียงรับรู้ทำให้โรงเรียนตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ครูใหญ่ของโรงเรียนมีความเข้าใจที่ว่าผู้บริหารและคณะกรรมการโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายมากขึ้น จำนวนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนเพิ่มขึ้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะประสบความสำเร็จต้อง

ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในโรงเรียน ต้องออกกฎหมายที่ทำให้เกิดการกระจายอำนาจอย่างจริงจัง และมีธรรมนูญหรือแผนแม่บทในระดับโรงเรียนอย่างชัดเจน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ ในหลักการ รูปแบบและวิธีการต่างทำให้ทราบ ปัจจัยและข้อจำกัดในการบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษา ตามบริบทต่าง ๆ การที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย ต้องศึกษาและทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และพร้อมสู่การปฏิบัติที่เป็นระบบ มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY