

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

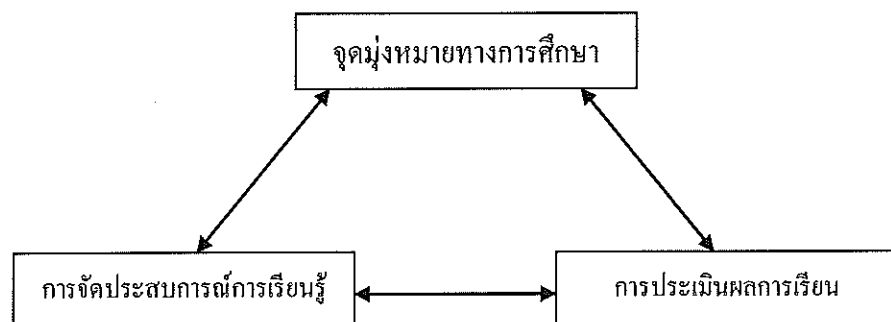
การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร หลักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา
3. การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา
4. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา
5. บริบททั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการศึกษา

การศึกษามีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์และสังคม ช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถเสริมสร้างสติปัญญาเป็นแนวทางในการเลี้ยงชีพที่สุจริต และเป็นผลเมืองที่มี ประสิทธิภาพของประเทศชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน

การจัดการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 หลัก ได้แก่ จุดมุ่งหมายทางการ ศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์ ดังภาพ



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบหลักของการจัดการศึกษา

ซึ่งในการจัดการศึกษานั้นจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อช่วยกำหนด คุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์หลังจากได้รับการเรียนการสอน โดยยุทธศาสตร์ทางการศึกษา จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้หรือกิจกรรมการเรียนการสอน และเป็นแนวทางในการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนส่วนจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะเป็น กิจกรรมที่พยายามตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ตามยุทธศาสตร์ทางการศึกษา ซึ่งจะแสดงให้เห็น ถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ทางการศึกษา รวมทั้งให้กรอบของการ ประเมินผลการเรียนอย่างเป็นรูปธรรมอีกด้วย ในขณะที่เดียวกันการประเมินผลการเรียนจะช่วย เป็นสารสนเทศย้อนกลับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ รวมทั้งช่วยตัดสินผลการเรียนที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนว่าเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ทางการศึกษาหรือไม่ และมากน้อยเพียงใดสารสนเทศที่ได้จากการประเมินผลการ เรียนจะช่วยปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนา กระบวนการทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1. แนวคิดในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีอำนาจหน้าที่ หรือ มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา และบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อม ปัจจัยและวัฒนธรรมแตกต่างกัน การบริหารจัดการ การศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ อย่างหลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ให้การจัด การศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ยึดหลักการ แนวคิด และทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตรา 22 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตาม ธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ

2. แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole School Approach: WSA) การพัฒนาทั้งโรงเรียน เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (full participation) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กันอย่างเป็นระบบ โดยมีการดำเนินการอย่างครอบคลุมในทุกองค์ประกอบของโรงเรียน อาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การพัฒนาทั้งโรงเรียน มีขั้นตอนการดำเนินการ 6 ขั้นตอน (ทิสนา แจมณี และ ภาวิศ ประมวลศิลป์ชัย. 2547 : 11-13 อ้างอิงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช. 2545) ดังนี้

- 2.1 ขั้นสำรวจ (E-explore)
- 2.2 ขั้นสนทนา แลกเปลี่ยนความคิด (C-converse)
- 2.3 ขั้นการวางแผน (P-plan)
- 2.4 ขั้นลงมือปฏิบัติตามแผน (I-implement)
- 2.5 ขั้นประเมินผลการดำเนินงาน (E-evaluation)
- 2.6 ขั้นการปรับปรุงแผนงาน (R-revision)

การพัฒนาทั้งโรงเรียน มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน (Built-in) เป็นการนำเรื่องที่ต้องการนำเข้าสู่ระบบโรงเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบงาน และภาระงานที่ทำอยู่ปกติ
2. การจัดให้ครบวงจร (Complete cycle) โดยนำเรื่องที่ต้องการเข้าไปในขั้นตอนต่างๆ ของระบบและภาระงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล
3. การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน (Total development) โดยให้เรื่องที่ต้องการพัฒนา เป็นส่วนหนึ่งของทุกองค์ประกอบของโรงเรียน
4. การกำหนดปัจจัยพื้นฐาน (Basic requirement) ที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมของเรื่องที่ต้องการ เช่น ระบบงาน กระบวนการทำงาน บุคลากร และโครงสร้างของโรงเรียนทางกายภาพ เป็นต้น
5. ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self development) โดยให้ฝ่ายต่างๆ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องประเมินตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงาน และพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอย่างต่อเนื่องดังกล่าว สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาวงจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) คือเป็น การบริหารอย่างมีระบบ ตามกระบวนการคุณภาพ PDCA ที่มีการวางแผน (Plan) ลงมือปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบประเมินผล (Check) และกำหนดมาตรฐานและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act)

6.การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (Full participation) โดยให้ทุกฝ่ายทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเรื่องนั้นบนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับ และตระหนักในความสำคัญของการจัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน

3. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาส่วนกลาง ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระ และมีความคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันบริหารสถานศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด (ชนเศ ขำเกิด (1) , 2545 : 148 อ้างอิงจากอุทัย บุญประเสริฐ. 2543)

2 แนวคิดหรือหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

แนวคิดหรือหลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (ชนเศ ขำเกิด. 2545 : 148-151 และ ถวิล มาตรฐาน. 2544 : 40-42) มีดังนี้

2.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ไปยังสถานศึกษามากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก เป็นการบริหารแนวราบมากกว่าแนวตั้ง ตามทฤษฎีของ Y แมคเกอร์ ที่มองคน ในแง่ดี เห็นว่าธรรมชาติของคนชอบทำงาน มีความรับผิดชอบและใฝ่ดี จึงมอบอำนาจความไว้วางใจ ให้บริหารด้วยตนเอง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความยุ่งยากและเพิ่มปัญหามากขึ้นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการกระจายอำนาจให้โรงเรียน จะทำให้สมาชิกในโรงเรียน มีส่วนร่วม โรงเรียนมีพลังอำนาจ และมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเองให้ มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 การมีส่วนร่วมและร่วมคิดร่วมทำ (Participation and Collaboration) คือการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน เพราะการที่บุคคลมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

2.3 การบริหารตนเอง (Self-Managing) โดยโรงเรียนจะมีอิสระในการบริหารจัดการ คิดเอง ทำเอง แก้ปัญหาเอง โดยมีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี ซึ่งหน่วยงานกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วมอบความไว้วางใจให้หน่วยปฏิบัติ สถานศึกษาสามารถบริหารด้วยตนเอง ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายแนวทาง ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันตาม ความพร้อมและสถานการณ์ของแต่ละโรงเรียน ที่เรียกว่าเอกภาพในนโยบาย แต่หลากหลายในวิธีปฏิบัติ

2.4 การตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) เป็นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ที่ยึดหลักว่า ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีหน่วยงานที่ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและนโยบายของชาติ

2.5 การยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นการบริหารจัดการที่ดี ยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส สอนองประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน และประเทศชาติเป็นที่ตั้ง รวมทั้งหลักการสร้างอุปนิสัยเรื่อง Think Win-Win ที่มีข้อตกลงแบบ ชนะ-ชนะ ที่ต้องเกื้อกูลกันอย่างจริงจัง ทุกคนได้ประโยชน์ ไม่ทำให้ใครเสียหาย

2.6 หลักการริเริ่ม (Principle of Human Initiative) ความหลากหลายและความซับซ้อน ของกิจกรรมการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในโรงเรียน ในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.7 หลักดุลยภาพ (Principle of Equilibrator) มีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายที่จะนำมาใช้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นเรื่องสำคัญ โรงเรียนมีความชอบธรรมเต็มที่จะขับเคลื่อน พัฒนา และดำเนินงานด้วยยุทธศาสตร์ของตนเองในการจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นพลังสร้างคุณภาพการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน

2.8 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงผ่าน (Transformation) จากเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (Industrial economy) มาสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based economy) ทรัพยากรมนุษย์ที่มีการศึกษาและทักษะ จะเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวกลางในการสร้างและการกระจายความรู้ไปสู่การพัฒนา (วชิราพร อัจฉริย โภสกล และคณะ. 2550 : 214)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึงบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์. 2548 : 2-3 และ สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 : 1)

ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน (ธงชัย สันติวงษ์. 2548 : 1-2) ดังนี้ เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Monday, Noe and Premeaux. 1949 : GL-5) เป็นนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Dessler. 1997 : 72) เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อการจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Byars and Rue. 1997 : 4) เป็นหน้าที่หน้าที่หนึ่งขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายเฉพาะบุคคล (Ivancevich. 1998 : 708) ยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา (Strategic Human Resources Management in School)

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงาน มีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง (รมติ พิมพ์บรรยงศ์. 2548 : 28-30) ดังนี้

ข้อแตกต่างระหว่างการบริหารบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานบุคคล (Personal Management) คือ การจัดการเกี่ยวกับคน เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นการบริหารคนให้ทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรและตัวบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นการฝึกกำลัง หรือ บูรณาการในลักษณะของความเป็นผู้นำ ผู้บริหาร และการจัดการ ให้คนได้ทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรและตัวบุคคลด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา มีหลักในการบริหารดังนี้

1. รับสมัครบุคคลเข้าทำงาน ฝึกอบรม และเสนอเงื่อนไขเพื่อจูงใจ ให้ทำงาน
2. ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน และบุคลากรในสถานศึกษา ในผลงานที่ทำ
3. พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนดีเด่นด้านการเรียนการสอน
4. สนับสนุนการพัฒนาผู้นำการบริหารและการพัฒนาอาชีพอย่างจริงจัง

5. การบริหารงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และบุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ วิทยาลัยศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่ง (ในจำนวน 7 โรงเรียน) ในสหรัฐอเมริกา ที่มีการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีหลักการบริหาร ดังนี้

5.1 เน้นการบริหารและการพัฒนา เป็นอันดับแรก

5.2 สร้างกลุ่มผู้นำที่เข้มแข็ง มีบุคลากรเชื่อมโยงโครงสร้างของทีมเป็นอย่างดี และบรรลุสู่ กล้วยฤทธิ์

5.3 พัฒนาโครงสร้างของทีมงาน

การคัดเลือกบุคลากร และการรักษาบุคลากรที่ดีในสถานศึกษาไว้ให้คงอยู่ การวางแผน การพัฒนา กระบวนการตรวจสอบทีมและบุคคล เป็นไปด้วยความยุติธรรม มีความเสมอภาค

5.4 การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM)

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร หรือการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) หมายถึง การจัดการเพื่อให้เกิดคุณภาพ ที่สมบูรณ์สำหรับลูกค้า ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในองค์กร

การมุ่งพัฒนาปรับปรุงคุณภาพขององค์กร โดยรวม เป็นการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าส่งเสริมให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานเป็นทีม สนับสนุนพนักงานให้ใช้นวัตกรรม และสร้างบรรยากาศของการปรับปรุงงาน ในโรงเรียน ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ โดยมีส่วนร่วมในการจัดตั้งอำนวยความสะดวก จัดหาทรัพยากร การประเมินผล รวมทั้งการวางแผนระยะยาว หัวใจของการบริหารคุณภาพโดยรวม คือการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า หรือผู้รับบริการ และการสื่อสารระบบเปิด (Cunningham and Gress. 1993 : 153)

การบริหารคุณภาพ โดยรวม หรือ TQM ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ และคณะ. 2545 : 58-64) ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Oriented) พนักงานทุกคนต้องมีความสำนึกแห่งคุณภาพ และความเป็นเลิศ (Excellence) ต้องระลึกเสมอว่าผลงานของทุกคนมีผลกระทบต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่ส่งมอบให้กับลูกค้า

2. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะก่อให้เกิด โมเมนตัม (Momentum) ทำให้การก้าวไปข้างหน้าของธุรกิจสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบงานที่ซับซ้อนและครอบคลุม

ทั้งองค์กรซึ่งต้องทำในทุกระดับและขั้นตอน โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลการดำเนินการ และสภาพแวดล้อม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของระบบ และผลลัพธ์อย่างสร้างสรรค์ และต่อเนื่อง

2.2 พยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการดำเนินการที่เรียบง่าย แต่ให้ผลลัพธ์สูง

2.3 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ เป็นธรรมชาติ และไม่สร้างความสูญเสียในการตรวจสอบ

3. สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วม (Employer Involvement) สมาชิกในองค์กรทุกคน ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ จนถึงหัวหน้าคณะผู้บริหาร (Chief Executive Officers หรือ CEOs) ต้องมีความเข้าใจ และยอมรับในการสร้างคุณภาพสูงสุดให้เกิดขึ้น

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หลักธรรมาภิบาลหรือหลักการจัดการบ้านเมืองที่ดี ได้เริ่มในภาค ราชการ โดยมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ในหน่วยงานภาครัฐ ดำเนินการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการ 6 หลัก โดยมีสาระสำคัญ (ปัญญา จายะจินดาวงศ์ และรัชนี้ ภูตระกูล. 2549 : 3-5 และ สุทัศนาศา สุทธิกุลสมบัติ. 2549 : 1-2) ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law)

หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน

2. หลักคุณธรรม (Equity and Inclusiveness)

หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ข้าราชการต้องปรับทัศนคติ ใน การทำงานโดยยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนคนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency and Accountability)

หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกหน่วยงาน ให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

มีกระบวนการให้ประชาชนมีการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน ได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญในสังคม และสร้างความสามัคคีกับประชาชน การมีส่วนร่วมทำได้โดยอิสระ ด้วยตัวเอง ด้วยวิธีทางแห่งประชาธิปไตย เช่น การให้ความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsiveness)

ความรับผิดชอบ เป็นความพยายามให้ทุกฝ่าย ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม สนใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง กล้าที่จะตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจนั้น

6. หลักความคุ้มค่า (Sufficient Value)

หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อส่วนรวม มีการพัฒนากระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ความเชื่อพื้นฐานของทฤษฎีคือ ไม่มีรูปแบบการบริหารใดที่สมบูรณ์แบบ และนำมาใช้ได้ในการบริหารองค์กรต่างๆ ได้ทุกองค์กร แม้ว่าหลักการของรูปแบบ (Model) จะเหมือนกัน แต่รายละเอียดปลีกย่อย หรือน้ำหนักในการเน้นด้านใดด้านหนึ่งย่อมแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัจจัยที่แตกต่างกันหลายประการ ทฤษฎีตามสถานการณ์ มีหลักการสำคัญ (ณัฐพล ชวลิตชีวิน และ ประโมทย์ สุภปัญญา. 2545 : 250) ดังนี้

องค์กรแต่ละองค์กรได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อม และความเป็นมาในอดีตขององค์กร เช่น เทคโนโลยีที่ใช้ พนักงานขององค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละองค์กรมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว โครงสร้าง การควบคุม และระบบวัตถุประสงค์ขององค์กร ย่อมได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมขององค์กร และแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ไม่มีระบบใดที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรทุกแห่ง แม้แต่ในองค์กรเดียวกัน ซึ่งจะได้รับผลจากสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

(http://www.radompon.com/weblog/?page_id=113)

1. สาระสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SMB)

การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 ความเป็นมา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวคิดในการบริหารโรงเรียนที่ริเริ่มในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1980 แล้วแพร่หลายไปยังประเทศอื่น แนวความคิดนี้มีความเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเกิดจากความไม่พอใจของผู้เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการศึกษาของรัฐ มีการศึกษาและผลักดันให้เกิดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ปัจจุบันมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานครอบคลุมทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา แพร่หลายไปยังประเทศอื่นๆ รวมทั้งกำลังจะถูกนำมาใช้ในประเทศไทย ตามสารบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 40 ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2545 เป็นต้นไป

1.2 แนวความคิดพื้นฐาน

แนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จจาก หลักการ วิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำไรและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวนี้ทำให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้น ต้องปรับกระบวนการและวิธีการที่เคยเน้นแต่เรื่องการเรียนการสอน ปรับไปสู่การบริหารโดยการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติและให้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

1.3 ความหมาย

จากการประมวลแนวความคิดของนักวิชาการและองค์กรต่างๆ จำนวนมาก อาจสรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียน (School Council หรือ School Board) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหาร โรงเรียน (บางโรงเรียนมีตัวแทนนักเรียนเป็นกรรมการด้วย) ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

ในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร และวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

1.4 หลักการ

หลักการสำคัญในการบริหารแบบ (School-Based Management โดยทั่วไป ได้แก่

1.4.1 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาเด็ก

1.4.2 หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครองตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

1.4.3 หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำหลากหลายทั้งวัดและองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมา มีการร่วมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มขึ้น ความเจริญต่าง ๆ ก้าวไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

1.4.4 หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงสำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

1.4.5 หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหาร

และการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนด และเป็นไปตามนโยบายของชาติจากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเป็นการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบการจัดการศึกษาที่ผ่านมา

1.5 รูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษาพบว่า มีรูปแบบที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ ได้แก่

1.5.1 รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration Control SBM)

ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่น ๆ ได้จากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

1.5.2 รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทน

1.5.3 รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุด ในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังเป็นประธานคณะกรรมการโรงเรียนบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

1.5.4 รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control SBM) แนวคิดสำคัญคือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครอง และชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

1.5.5 รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional Community Control SBM) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่า ทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจากทั้ง 2 กลุ่มต่างอยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครอง (ชุมชน) ในคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่า ๆ กันแต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธานบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

1.6 ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการนำรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้

1.6.1 กระจายอำนาจหน้าที่การบริหารจากหน่วยงานบริหารส่วนกลางไปยัง คณะกรรมการโรงเรียนอย่างแท้จริง

1.6.2 ได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งหน่วยงานส่วนกลาง บุคลากร ในโรงเรียนผู้ปกครองและชุมชน

1.6.3 มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุก ฝ่ายได้รับรู้ข้อมูลสารสนเทศตรงกัน

1.6.4 บุคลากรในสำนักงานเขตการศึกษาและในโรงเรียนจะต้องได้รับการ อบรม หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.6.5 ทำการฝึกอบรมคณะกรรมการ โรงเรียน เกี่ยวกับบริหารและการจัด การศึกษา เช่น การทำงานเป็นทีม การประชุม การตัดสินใจสั่งการ นโยบาย การวางแผนปฏิบัติการ บริหารการเงิน การบริหารบุคคล การบริหารงานวิชาการ หลักสูตรการเรียนการสอน การ ประเมินผล เป็นต้น

1.6.6 ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม พัฒนาความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำให้ผู้บริหารเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ดี

1.6.7 ผู้บริหารคณะกรรมการ โรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของ ตนเอง และของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

1.6.8 มีการให้รางวัลสำหรับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหาร และจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานปัจจัยที่เป็นที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ การเปลี่ยนรูปแบบ แต่ไม่เปลี่ยนวิธีการบริหารงานและการทำงาน อำนาจการตัดสินใจผูกขาดอยู่ในคณะกรรมการ โรงเรียน ไม่กระจายไปทั่วโรงเรียน ผู้บริหารยังใช้ความคิดเห็นส่วนตัวในการตัดสินใจ การ ขัดแย้งระหว่างผู้บริหารครู และคณะกรรมการ โรงเรียน

1.7 ประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในต่างประเทศผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารที่กล่าวถึงประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศต่างๆ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย สาธารณรัฐเกาหลี สิงคโปร์ อิสราเอล และสหราชอาณาจักร พบว่า

1.7.1 ในประเทศเหล่านั้นต่างประสบปัญหาความไม่พึงพอใจในคุณภาพ การศึกษา จึงได้หาทางปรับปรุงและพัฒนาและต่างใช้วิธีการปฏิรูปการศึกษาโดยการกระจาย

อำนาจการศึกษาไปยังหน่วยปฏิบัติที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

1.7.2 ในการดำเนินกระจายอำนาจการศึกษาได้ลดบทบาทในส่วนกลาง คือ รัฐบาลกลางกระทรวงศึกษาธิการ หรือมลรัฐให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายการสนับสนุนทรัพยากร กำหนดมาตรฐานและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยมอบอำนาจเกือบทั้งหมดไปให้โรงเรียนดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา โดยในบางประเทศมีเขตการศึกษาเป็นหน่วยงานเชื่อมโยงระหว่างส่วนกลางกับสถานศึกษา

1.7.3 ผู้ปกครอง ชุมชน มีความพึงพอใจในการศึกษามากขึ้นเนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจดีขึ้น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่องานมากขึ้น

1.7.4 ยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างจริงจังว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นมากน้อยเพียงไร แต่ก็พบว่า การบริหารรูปแบบนี้ไม่มีผลทางการเรียนลดลงสิ่งที่เห็นได้ชัดก็คือ อัตราการออกกลางคันของนักเรียนลดลง อัตราการเรียนต่อสูงขึ้น

1.7.5 ความสำเร็จของการกระจายอำนาจการศึกษา อยู่ที่รัฐบาลให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจัง บางประเทศ เช่นออสเตรเลีย นายกรัฐมนตรีได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาด้วยและทุกประเทศล้วนแต่ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศทั้งสิ้น

1.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากประสบการณ์การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในต่างประเทศปัญหาที่สำคัญ คือ 1) ใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้นในแต่ละวันและส่วนใหญ่ต้องใช้เวลา 5 ปีขึ้นไป กว่าจะเห็นผล 2) ความคาดหวังของโรงเรียนจะมีมากใน 2 ปีแรก เมื่อมีอุปสรรคและใช้เวลามากจะขาดความกระตือรือร้น 3) คณะกรรมการ โรงเรียนบางแห่งยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม บางชุมชนหาคนมาเป็นกรรมการ ได้ยาก 4) ความขัดแย้งระหว่าง โรงเรียน ครู และชุมชน

ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ 1) รัฐต้องมีความจริงใจในการกระจายอำนาจ 2) เขตพื้นที่การศึกษาต้องทำหน้าที่ประสานงาน เชื่อมโยง อำนวยความสะดวก สนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง และสามารถบริหารจัดการด้วยตนเองได้ 3) โรงเรียนต้องปรับแนวทางการทำงานใหม่จากการคอยรับนโยบายและคำสั่งมาเป็นการ

บริหารจัดการด้วยตนเอง โดยความร่วมมือกับครูผู้ปกครองและชุมชน ต้องพัฒนา คณะกรรมการโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียนได้

1.9 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทยจากการศึกษาเอกสารและ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับประสบการณ์การบริหารในประเทศไทยที่มีแนวคิดเช่นเดียวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า

1.9.1 ปัญหาสำคัญของการบริหารการศึกษาในภาพรวมของ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง 2) ขาดเอกภาพในการบริหาร 3) ขาดประสิทธิภาพในระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 4) ขาดการมีส่วนร่วม ของประชาชน 5) ขาดการพัฒนา นโยบายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) ขาดความเชื่อมโยงกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น จากปัญหาดังกล่าวนำมาซึ่งความคิดในการ ปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการศึกษาและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเป็น หลัก

1.9.2 ได้มีความพยายามดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2517 และ ในระยะต่อมาอีกหลายครั้ง แต่ไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากมีการมีส่วนเปลี่ยนแปลงทางการ เมืองจนในที่สุด ได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ซึ่งบรรจุสาระสำคัญใน มาตรา 81 ให้มีการออกกฎหมายทางการศึกษา จึงเป็นความพยายามของกระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ ร่วมดำเนินการจนมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ขึ้น โดยมีหลักการ สำคัญในการลดบทบาทและอำนาจของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้ทำ หน้าที่กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา (มาตรา 31) โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหาร วิชาการงบประมาณบุคลากร และบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้ มากที่สุด (มาตรา 39) โดยให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่า ปริญญา บริหารงานโดยคณะกรรมการสถานศึกษา (มาตรา 40)

1.9.3 จากอดีตที่ผ่านมาพบว่า ผู้ปกครองและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาน้อยมาก ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ โรงเรียน ซึ่งเป็นเพียง คณะกรรมการที่ปรึกษา มีส่วนร่วมในการบริจาคและหาทรัพยากรสนับสนุนโรงเรียน ทำการ ประชาสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

1.9.4 คณะกรรมการศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษา มีมาตั้งแต่เริ่มประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2464 และในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในระยะต่อมาก็ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย แต่บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าวไม่ปรากฏผลในทางปฏิบัติมากนัก เนื่องจากเป็นเพียงคณะกรรมการที่ปรึกษา ส่วนอำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา

1.9.5 ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับ โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาในการดำเนินการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา อาจทำให้เกิดผลกระทบทางด้านการเมือง การปกครอง การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติการจัด โครงสร้างองค์การ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณการต่อต้านของผู้เสียอำนาจ ความพร้อมของหน่วยงานและบุคลากรในส่วนกลางระดับกระทรวง ความพร้อมของสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษา การเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาระงานของครูและผู้บริหาร การตรวจสอบ เวลา การจัดการเรียนการสอนและผลการเรียน

1.10 แนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย

1.10.1. หลักการหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน 4) หลักการบริหารตนเอง 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

1.10.2. รูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทและกฎหมายการศึกษาของไทยในปัจจุบัน คือ รูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีชุมชนเป็นหลัก (Community Control SBM) คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย กรรมการที่เป็นตัวแทนจากกลุ่มต่างๆ 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มละไม่น้อยกว่า 2 คน และมีจำนวนเท่าๆ กัน ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเลือกกรรมการคนหนึ่งมีจำนวนเท่าๆ กัน ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน และอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยตำแหน่ง สำหรับจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาควรอยู่ในดุลพินิจและขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ซึ่งควรอยู่ระหว่าง 13 -19 คน คณะกรรมการมีวาระการทำงาน 2 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

1.10.3 วิธีการได้มาสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่ง ทำหน้าที่สรรหา

กรรมการที่เป็นผู้แทนจากกลุ่มบุคคลต่างๆ ทั้ง 6 กลุ่ม ทั้งนี้อาจทำได้โดยการเลือกตั้งหรือการสรรหาและแต่งตั้งแล้วแต่ความเหมาะสม เมื่อได้รายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอให้ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง

1.10.4 บทบาทหน้าที่ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ทั้งการเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และการเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้มีบทบาทหน้าที่ทั่วไป บทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ งบประมาณ อาคารสถานที่ บริการ แผนงานและโครงการ ศาสนา และวัฒนธรรม

1.10.5 ข้อจำกัดและเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ควรมีโครงการนำร่องทดลองการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนที่อาสาสมัคร และมีความพร้อมก่อนเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและได้วิธีการที่เหมาะสม แล้วจึงค่อย ๆ ขยายผลไปยัง โรงเรียนอื่น ๆ จนครบทุกโรงเรียนทั่วประเทศ นอกจากนี้ควรมีการวิจัยและพัฒนาควบคู่ไปกับโครงการนำร่องเพื่อให้ได้รูปแบบและแนวทางการดำเนินการที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา รวมทั้งพิจารณาการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลือกสถานศึกษา บทบาทหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและอำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือสถานศึกษามากกว่าการเป็นหน่วยงานบังคับบัญชาในระดับสูงกว่าสถานศึกษา

1.12 กลยุทธ์ในการนำรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติ
กลยุทธ์สำคัญ ได้แก่ 1) การประชาสัมพันธ์ 2) กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ชัดเจน 3) การสรรหาและการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา 4) การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา 5) การสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมปฏิบัติงานกับคณะกรรมการสถานศึกษา 6) การสร้างเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษา 7) การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษา 8) พิจารณาให้สวัสดิการ บริการและสิทธิพิเศษแก่คณะกรรมการสถานศึกษา

1.13 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.13.1 สถานศึกษาควรใช้หลักการบริหาร 2 ประการ คือ หลักการบริหารตนเอง

(Self-Management) ให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ และหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้มีการบริหารจัดการที่ดี ยึดคุณธรรม โปร่งใส และสนองประโยชน์ต่อองค์การ ชุมชนและประเทศชาติ

1.13.2 ควรเตรียมความพร้อมด้านระบบและบุคลากร มีการจัดระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีการเตรียมความพร้อมแก่ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และประชาชนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการก่อนทำหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา

1.13.3 ควรดำเนิน โครงการนำร่องการบริหารจัดการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจการศึกษาและการบริหารแบบ SBM

1.13.4 ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ละเอียดและแนวปฏิบัติต่างๆ โดยละเอียดในกฎกระทรวง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ก่อนที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะนำรูปแบบการบริหารแบบ SBM ไปใช้ (สมศักดิ์ คณประสิทธิ์. 2552 : 1-3)

3. วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการศึกษาไทย

การกำหนดทิศทางและนโยบายการจัดการศึกษาไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำฐานข้อมูล โดยวิเคราะห์และสกัดปัจจัยสำคัญออกมา บทความนี้จะนำเสนอปัจจัยภายนอก 5 ประการสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาไทย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีมีผลต่อการกำหนดคุณสมบัติและคุณภาพของแรงงานในอนาคต เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการขนส่ง เทคโนโลยีการผลิต นาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ ฯลฯ มีความก้าวหน้าขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้มีประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องมีการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ในหลักสูตรการเรียนการสอน และปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

3.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลต่อตลาดแรงงานและตลาดการศึกษา เนื่องจากการกำหนดลักษณะของแรงงานที่ต้องการ อาชีพเศรษฐกิจใหม่ จะแข่งขันกันด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งต้องอาศัยการวิจัยและพัฒนา ดังนั้น การศึกษาต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะการทำวิจัย ให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่าต่อระบบเศรษฐกิจ การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนเกิดการเคลื่อนย้ายสินค้าและเงินลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้น ประเทศต่างๆ ไม่เพียงแต่ต้องลดการกีดกันการแข่งขันเท่านั้น ยังต้องแข่งขันกันด้วยสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะความสามารถที่หลากหลาย เช่น ความรู้

ด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ การบริหาร ฯลฯ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

3.3 ปัจจัยด้านระบบราชการ การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาเคลื่อนไปอย่างยากลำบาก เนื่องด้วยระบบราชการเป็นอุปสรรค ซึ่งเกิดจาก ความล่าช้าในการประสานงาน เนื่องจากการทำงานตามระบบราชการไทย มักทำงานแบบต่างคนต่างทำไม่ไปในทิศเดียวกัน นอกจากนี้ ยังมีลักษณะของการรวมศูนย์ที่ส่วนกลางมากเกินไป การทำงานแบบราชการที่ยึดกฎระเบียบตายตัว ขาดความยืดหยุ่น และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาและครู บางส่วนที่ไม่ยอมปรับตัว

3.4 ปัจจัยด้านการเมือง กล่าวกันว่า การปฏิรูปหรือพัฒนาการจัดการศึกษาจะสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการเมืองมากกว่าแนวทางและวิธีการแต่หากการเมืองไทยมีเงื่อนไขบางประการที่เป็นอุปสรรค จะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาไทยไม่ก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อาทิการปรับเปลี่ยนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ บ่อยครั้งทำให้การดำเนินนโยบายการพัฒนาการศึกษาไม่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะรัฐบาลทักษิณ มีการเปลี่ยนรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการบ่อยมาก คนละ 9 เดือนโดยเฉลี่ย นักการเมืองมองกระทรวงศึกษาธิการ ว่าเป็นกระทรวงที่สร้างผลงานได้ยาก ตำแหน่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการเมือง อาทิ เป็นรางวัลแก่ผู้สนับสนุนพรรค ผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งจึงมิใช่ผู้มีความรู้ในด้านการศึกษาอย่างแท้จริงความไม่สอดคล้องของเป้าหมายของการจัดการศึกษากับเป้าหมายทางการเมืองเป้าหมายของนักการเมืองหลายคนคือ ต้องการคะแนนนิยม จึงมีนักการเมืองจำนวนไม่น้อยที่ไม่ดำเนินนโยบายที่ให้ผลในระยะยาว เนื่องจากเสียงที่จะทำให้ตนเองไม่เป็นที่นิยมทางการเมือง ซึ่งนั่นหมายความว่ารวมถึงนโยบายการศึกษา ดังนั้นนักการเมืองจึงเลือกดำเนินนโยบายที่เห็นผลในระยะสั้น เพื่อให้ตนเองได้รับเลือกตั้งเข้ามาอีกครั้ง อันเป็นอุปสรรคยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาไทย

3.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรม สังคมไทยมีเงื่อนไขทางวัฒนธรรมหลายประการ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาไทย ดังนี้

3.5.1 ขาดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม สังคมไทยในปัจจุบันขาดความเหนียวแน่น ขาดความร่วมมือร่วมใจ คนในสังคมจึงมองการศึกษาว่าเป็นเรื่องของรัฐบาลไม่เกี่ยวกับตนเอง

3.5.2 รักความสนุกและความสบายคนไทยส่วนใหญ่สนใจความบันเทิงมากกว่าการแสวงหาความรู้ จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังคมอุปถัมภ์ สังคมไทยยังมีลักษณะสังคมอุปถัมภ์ เห็นแก่พวกพ้องมากกว่าส่วนร่วม ผู้ที่มีอำนาจมักแสวงหา

ผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง โดยที่ประชาชนไม่กล้าขัดขวาง เพราะต้องพึ่งพาอาศัย
 ดังนั้น เมื่อมีการกระจายอำนาจทางการศึกษา อาจกลายเป็นแหล่งผลประโยชน์ให้กับผู้มี
 อิทธิพลได้หากควบคุมไม่ดี

3.5.3 ขาดการเปิดกว้างทางความคิดและการรับฟังความเห็นของผู้อื่น สังคมไทยมี
 ค่านิยมว่า การมีความคิดที่แตกต่างหรือการเป็นแกะดำ เป็นสิ่งไม่ดี มองผู้ที่คิดแตกต่างเป็นศัตรู
 และพยายามหักล้างความคิดซึ่งมักกระทำโดยใช้อารมณ์มิได้ใช้เหตุผลเป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็น
 อุปสรรคต่อการพัฒนาผู้เรียนที่ปัจจุบันมุ่งสร้างคนให้คิดเป็นทำเป็น

ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่หน่วยงานกำหนดตรงพัฒนา
 ระบบการศึกษาไทย จะต้องให้ความสำคัญ และนำไปใช้วิเคราะห์วางแผนกำหนดทิศทางและ
 นโยบาย โดยเฉพาะปัจจัยด้านการเมือง ซึ่งมีอิทธิพลมากต่อการพัฒนาการศึกษาไทย เพราะหาก
 แม้ว่าจะมีการขยับหรือพัฒนาปัจจัยอื่นมากเพียงใด แต่หากปัจจัยการเมืองไม่ถูกพัฒนาให้เอื้อ
 ต่อการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้การขยับหรือพัฒนาปัจจัยอื่นย่อมกระทำได้ยาก และอาจไม่
 นำพาสู่ความสำเร็จได้ หากเปรียบเทียบให้ปัจจัยทางการเมือง เปรียบเสมือนน้ำที่หล่อเลี้ยงให้
 ระบบการศึกษาไทยเติบโตงอกงามผลิดอกออกผลที่มีคุณภาพ แต่หากขาดการหล่อเลี้ยงน้ำที่
 มากเพียงพอ ย่อมจะทำให้การจัดการศึกษาเหี่ยวเฉา และไม่เจริญก้าวหน้า ดังนั้นการพัฒนาการ
 จัดการศึกษาไทย จึงขึ้นอยู่กับจุดยืนและภาวะของผู้นำประเทศและผู้นำกระทรวงศึกษาธิการที่
 ให้ความสำคัญ ผลักดันและสนับสนุน ให้เกิดการขับเคลื่อนในการพัฒนาระบบการศึกษาไทย
 (www.kriengsak.com/node/1040)

4. สาระสำคัญเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม
 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 แยกเป็นหมวดๆ ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
 ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต
 สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับ
 การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา
 และส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็น
 มนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ
 รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย

และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถ ในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันสังคมอื่น

หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา

มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการ รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่ เก็บค่าใช้จ่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่ สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและ โอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัด ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอา นวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และ

วิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

มาตรา 11 บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับตามมาตรา 17 และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว

มาตรา 12 นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 13 บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล
2. เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลที่ครอบครัวจัดให้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด
3. การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 14 บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณี ดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลรับผิดชอบ
2. เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด
3. การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

หมวด 3 ระบบการศึกษา

มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตาม ความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอก ระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

มาตรา 16 การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา การแบ่งระดับหรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบหรือ การศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 18 การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

2. โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัด สถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น

3. ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด

มาตรา 19 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้จัดในมหาวิทยาลัย สถาบันวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 21 กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ อาจจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการและความชำนาญของหน่วยงานนั้นได้ โดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและ

ประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5. ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด
ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการ
ประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้
ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้
สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ใน
ทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการ
เรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้
การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน
จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ
กับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอด
ชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวน
พฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล
และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในการะบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ศิของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคน ให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้วยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา

ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ

มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษา ทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร เพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อ การศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่นตามที่ มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง

มาตรา 32 การจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงให้มีองค์กรหลักที่เป็นคณะ บุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการจนวนสี่องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อ พิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่น ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 33 สภาการศึกษา มีหน้าที่

1. พิจารณาเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ
2. พิจารณาเสนอ นโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาเพื่อดำเนินการให้ เป็นไปตามแผนตาม (1)
3. พิจารณาเสนอ นโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา
4. ดำเนินการประเมินผลการจัดการศึกษาตาม (1)
5. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายและกฎกระทรวงที่ออกตาม ความในพระราชบัญญัตินี้ การเสนอ นโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษา ให้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี ให้คณะกรรมการสภาการศึกษา ประกอบด้วย รัฐมนตรีเป็นประธาน กรรมการ โดยตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ พระภิกษุซึ่งเป็นผู้แทนคณะสงฆ์ ผู้แทนคณะกรรมการกลาง อิสลามแห่งประเทศไทย ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวนไม่ น้อยกว่าจำนวนกรรมการประเภทอื่นรวมกัน ให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นนิติ บุคคล และให้เลขาธิการสภาเป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 34 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการ อาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา และ มาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทาง วิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 35 องค์ประกอบของคณะกรรมการตามมาตรา 34 ประกอบด้วย กรรมการ โดยตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนกรรมการประเภทอื่น รวมกัน จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและ กรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการแต่ละคณะ ให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความแตกต่างของกิจการในความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการ แต่ละคณะด้วย ให้สำนักงานคณะกรรมการตามมาตรา 34 เป็นนิติบุคคล และให้เลขาธิการของแต่ละสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ

มาตรา 36 ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และ อาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตาม มาตรา 21 ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และ การจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาการกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่ศึกษาก็ได้

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษิตตามอัธยาศัย
3. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ
4. การจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการ ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการและครู และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ

สรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน10[10]

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาอาจมีกรรมการเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่สถานศึกษาตามมาตรา 18 (1) และ (3)

ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษารวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน

มาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา

การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน และสามารถพึ่งตนเองได้

หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าว ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการ

พัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอรรถยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่ การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนิตินิติบุคคล ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษาดังนี้

1. ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2. ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี ตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ได้มาโดยมีผู้อุทิศให้ หรือโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุ และให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา บรรดาอสังหาริมทรัพย์และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา และเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทนายที่ดำเนินการ โดยใช้เงินงบประมาณไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงิน

คงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา และเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ได้ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 60 ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน การศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชน ให้เท่าเทียมกัน
2. จัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตามความเหมาะสมและความจำเป็น
3. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษแต่ละกลุ่มตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง
4. จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการ และงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
5. จัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล และเป็นสถานศึกษาในกำกับของรัฐหรือองค์การมหาชน
6. จัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้สถานศึกษาเอกชน เพื่อให้พึ่งตนเองได้
7. จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน

มาตรา 61 ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

มาตรา 62 ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษ แนวการจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอก หลักเกณฑ์ และวิธีการในการตรวจสอบ ติดตามและการประเมิน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น

มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยเปิดให้มีการแข่งขัน โดยเสรีอย่างเป็นธรรม

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 68 ให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทาน และผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน รวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อการพัฒนาคนและสังคม

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อการผลิต การวิจัยและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

(<https://www.mwit.ac.th/~person/01-Statutes/NationalEducation.pdf>)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น 3 กลุ่มตัวบ่งชี้คือกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานกลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริมดังนี้

กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน หมายถึงตัวบ่งชี้ที่ประเมินภายใต้ภารกิจของสถานศึกษาโดยกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกสถานศึกษาต้องมีและปฏิบัติได้ซึ่งสามารถชี้ผลลัพธ์และผลกระทบได้ดีและมีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นการพัฒนามาจากรอบแรกและรอบสองประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ 1 - 8

กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ หมายถึงตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลผลิตตามปรัชญาปณิธานพันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษารวมถึงความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสถานศึกษา โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ 9 - 10

กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม หมายถึงตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางพัฒนาเพื่อร่วมกันชี้แนะป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมตามนโยบายของรัฐซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามกาลเวลาและปัญหาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้ช่วยเหลือสังคมและแก้ปัญหาสังคมของสถานศึกษาเช่นการปฏิรูปการศึกษาการส่งเสริมและสืบสานโครงการตามพระราชดำริและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาการป้องกันสิ่งเสพติดการพร้อมรับการเป็นสมาชิกสังคมอาเซียนการอนุรักษ์พลังงานการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการป้องกันอุบัติเหตุการแก้ปัญหาความขัดแย้งการสร้างสังคมสันติสุขและความปรองดองฯลฯ โดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดและหน่วยงานต้นสังกัดให้การรับรองการกำหนดตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริมของสถานศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ 11 และ 12

1. มาตรฐานที่วัดด้วยผลการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ประเมินมาตรฐานนี้ด้วยตัวบ่งชี้พื้นฐาน 5 ตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ 2 ตัวบ่งชี้และตัวบ่งชี้ มาตรการส่งเสริม 1 ตัวบ่งชี้ดังนี้

1.1 ตัวบ่งชี้พื้นฐาน

1.1.1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

1.1.2 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

1.1.3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.1.4 ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น

1.1.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.2 ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์

1.2.1 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญาปณิธานพันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

1.2.2 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

1.3 ตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม

การดำเนินการ โครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา

2. มาตรฐานที่วัดด้วยการบริหารจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ระบุว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงโดยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ประเมินมาตรฐานนี้ด้วยตัวบ่งชี้พื้นฐาน 1 ตัวบ่งชี้และตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม 1 ตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 ตัวบ่งชี้พื้นฐาน

ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษามือถือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2547

2.2 ตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม

ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานรักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

3. มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 มาตรา 24 ระบุว่า “จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจัดการกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่าง ได้สัดส่วนสมดุลกันส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมต่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์” การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามประเมินมาตรฐานนี้ด้วยตัวบ่งชี้พื้นฐาน 1 ตัวบ่งชี้ดังนี้

3.1 ตัวบ่งชี้พื้นฐาน

ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. มาตรฐานที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มาตรา 48 ระบุว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก” การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามประเมินมาตรฐานนี้ด้วยตัวบ่งชี้พื้นฐาน 1 ตัวบ่งชี้ดังนี้

4.1 ตัวบ่งชี้พื้นฐาน

พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ครอบคลุมมาตรฐานที่ว่าด้วย

4.1.1 ผลการจัดการศึกษา

4.1.2 การบริหารจัดการศึกษา

4.1.3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินมาตรฐานตามกฎกระทรวงฯ ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวบ่งชี้คือกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน (8 ตัวบ่งชี้) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ (2 ตัวบ่งชี้) และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม (2 ตัวบ่งชี้) มีจำนวนรวมทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ดังนี้ ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานการศึกษาตามกฎกระทรวงฯ

ตัวบ่งชี้	มาตรฐานการศึกษา ตามกฎกระทรวงฯ	
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน	1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	มาตรฐานที่1 ผลการจัดการศึกษา
	2. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	
	3. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	
	4. ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น	
	5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	
	6. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	มาตรฐานที่3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	7. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	มาตรฐานที่2 การบริหารจัดการศึกษา
	8. พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายใน โดย	มาตรฐานที่4

ตัวบ่งชี้		มาตรฐาน การศึกษา ตามกฎ กระทรวงฯ
	สถานศึกษาและต้นสังกัด	การประกัน คุณภาพภายใน
กลุ่มตัวบ่งชี้ อัตลักษณ์	9. ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญาปณิธานพันธกิจและ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา	มาตรฐานที่1 ผลการจัด การศึกษา
	10. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลกระทบ เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา	
กลุ่มตัวบ่งชี้ มาตรการ ส่งเสริม	11. ผลการดำเนินงาน โครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาท ของสถานศึกษา	มาตรฐานที่1 ผลการจัด การศึกษา
	12. ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับ มาตรฐานรักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	มาตรฐานที่2 การบริหารจัด การศึกษา

การบริหารกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์ มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้ธุรกิจต่างๆ เหล่านั้นดำเนินการไปด้วยดีและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็ว อย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกประเทศทั่วโลก ในด้านการจัดการศึกษาก็ไม่มีเว้น มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

การเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุด จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมในการดำเนินการ จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดไว้ แม้ว่าการศึกษาของไทยจะได้เริ่มเป็นจริงเป็นจัง และกว้างขวางขึ้นมาเป็นเวลานานพอสมควร และได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขมาตลอด

แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาหลายประการ กล่าวคือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 1-12)

1. คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ที่พอจะสู้ประเทศอื่นในเวทีโลกได้
2. การบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษายังรวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลาง กอปรทั้งขาดเอกภาพ ทั้งด้านนโยบายและมาตรฐาน
3. การขาดประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพการศึกษา
4. การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
5. การขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่อง
6. การขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนนอกจากปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวประเทศไทยในปัจจุบันยังประสบวิกฤตการศึกษาหลายประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มีนาคม 2544) ได้แก่

1. วิกฤตด้าน โอกาสและการเข้ารับการศึกษา
2. วิกฤตด้านคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน
3. วิกฤตด้านความเสมอภาคในสิทธิทางการศึกษา
4. วิกฤตด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้
5. วิกฤตด้านการขาดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ ประสิทธิภาพ

ในการผลิตและรายได้ประชาชาติ

6. วิกฤตด้านคุณธรรม จริยธรรม
7. วิกฤตด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย

การแก้ปัญหาวิกฤตดังกล่าวจำต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา โดย

1. การเน้นที่คุณภาพผู้เรียน
2. การที่ผู้นำประเทศมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
3. การมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งประเทศ และ
4. การจัดทำกฎหมายรองรับการปฏิรูปการศึกษา

การออก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นก้าวอย่างที่สำคัญในการวางกรอบการปฏิรูปการศึกษาเพื่อขจัดปัญหาและวิกฤตต่างๆ นับเป็น พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ฉบับแรกที่มีฐานะเป็นกฎหมาย และมีกระบวนการพัฒนาสอดคล้องกับการออกกฎหมาย

ก่อนข้างสมบูรณ์กล่าวคือ 1) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย 2) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆมีส่วนร่วม
ร่วม 3) ได้จัดทำประชาพิจารณ์ (Public hearing) อย่างกว้างขวาง และ 4) การพิจารณาอย่าง
รอบคอบของฝ่ายนิติบัญญัตินับเป็นแม่แบบในการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา ต่อไป
ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีเนื้อหาสาระครอบคลุมทุกประเด็นเกี่ยวกับการศึกษา
ตั้งแต่ 1) ด้านปรัชญา เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายการศึกษา

1. หลักการจัดการศึกษา
2. สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา
3. รูปแบบการจัดการศึกษา
4. แนวการจัดการศึกษา
5. การบริหารและการจัดการศึกษา
6. มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา
7. ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
8. ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางและสาระสำคัญใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542 จะประสบความสำเร็จย่อมต้องอาศัยองค์กรและบุคคลหลายฝ่ายโดยเฉพาะองค์กร
ปฏิบัติได้แก่สถานศึกษาระดับต่างๆ ซึ่งย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
คุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดีประกอบหลัก
เบื้องต้นที่สำคัญอย่างหนึ่งของบุคลากรทางการศึกษาก็คือ เจตคติที่ดีการให้ความสำคัญและการ
ยอมรับในสาระสำคัญที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงต่อไปเท่าที่ผ่านมา
หน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.)
กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) และทบวงมหาวิทยาลัย (ทม.) ได้พยายามแก้ไขปรับปรุงและปฏิรูป
การศึกษาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จนักเพราะใช้เฉพาะแผนการ
ศึกษาแห่งชาติที่ออกประกาศเป็นระยะๆเป็นหลักซึ่งไม่มีผลบังคับได้เต็มที่

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาทุกระดับ โดย
ปฏิรูปทั้งกระบวนการเรียนรู้และโครงสร้างระบบบริหารการศึกษากการปฏิรูปการศึกษาจะ
ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาและประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
บุคลากรในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งต้องมีทั้งความรู้ความชำนาญ และ

คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในหมวด 7 ที่ว่าด้วยครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหมวดที่มีความสำคัญยิ่งหมวดหนึ่ง เพราะมีสาระสำคัญหลายประการคือ

1. ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยรัฐจัดสรรงบประมาณ และกองทุนพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

2. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3. ให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระ มีอำนาจหน้าที่ใน 3 เรื่อง คือ

3.1 กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ

3.2 ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.3 กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

และให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ในมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นอกจากกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงแล้วยังกำหนดให้เฉพาะครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (Professional license) ยกเว้นบุคคลต่อไปนี้คือ

3.3.1 บุคลากรเป็นศูนย์การเรียนรู้ ตามมาตรา 18 (3)

3.3.2 ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.3 วิทยากรพิเศษทางการศึกษา

3.3.4 คณาจารย์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา

ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเปิดสอนถึงระดับปริญญา คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ส่วนคณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเปิดสอนระดับต่ำกว่าระดับปริญญา (อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา) ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ดังนั้น บุคคลตามนัยนี้ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในปัจจุบันมีความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพอยู่หลายหน่วยงานเช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้สนับสนุนการวิจัยและทำประชาพิจารณ์นำโดย

ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และได้ข้อสรุปในเนื้อหาสาระหลายประการแต่ยังไม่มีข้อยุติสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และคุรุสภา กำลังดำเนินการร่างกฎหมายเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ร่างมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอให้คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติให้ความเห็นชอบและคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2543 และประกาศใช้แล้วสำหรับมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวมีการกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีโดย

- 1.1 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
- 1.3 ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับการบอขายมูข

2. มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ โดยมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในระดับปฏิบัติคือ สถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น รวมทั้งทรัพยากรที่จำเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุจุดหมายของการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมเพื่อจัดดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการบริหาร

การบริหารโรงเรียนตามนโยบายและแนวโน้มต่อไป จะเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลักสำคัญ (School-based management: SBM) ทั้งนี้เพราะผลการศึกษาหรือคุณภาพนักเรียนจะเกิดขึ้นที่โรงเรียนเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในมาตรา 39 หมวด 5 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้านคือ ด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรงการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้แก่สถานศึกษา/โรงเรียนโดยตรงเป็นเรื่องใหม่ และจนถึงปัจจุบัน (กันยายน 2544) ก็ยังไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจเป็นกฎกระทรวง ประกาศใช้แต่อย่างใดเพื่อเป็นการเตรียมการและรับทราบสถานภาพ ปัญหา

และความต้องการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจดังกล่าว จึงเห็นสมควรศึกษาในเรื่องนี้ขึ้น เพื่อให้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย กฎและระเบียบปฏิบัติต่อไป

การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา

คำว่า “ประกัน” ในภาษาอังกฤษมี 2 คำ คือ “Insure” กับ “Assure”

Insure ภาษาไทยใช้คำว่า “ประกัน” โดยมุ่งที่ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ประกันวินาศภัย Assure ภาษาไทยใช้คำว่า “ประกัน” เช่นกัน แต่มุ่งที่ให้ความมั่นใจแก่เจ้าของเงินว่า ผลผลิตของหน่วยงานน่าจะมีคุณภาพ

ดังนั้น การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การศึกษาของโรงเรียนจึงเป็นการให้หลักฐาน ข้อมูล แก่ประชาชนว่าบุคคลในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้ปกครอง นักเรียน และสาธารณะชนมั่นใจว่านักเรียนน่าจะมีคุณภาพตามที่ระบุไว้ในหลักสูตร และมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และสามารถดำเนินการให้เกิดคุณภาพการศึกษาดมบเทาบทหน้าที่ของครูในระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก พร้อมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1. ความหมายและความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้ออกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิด “ความรู้คู่คุณธรรม” และจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งนำไปสู่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา คือ ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 47)

2. ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม

3. ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญ 3 ประการ คือ

3.1 ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน

3.2 ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคและเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง

3.3 ทำให้ผู้รับสิทธิชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลให้การศึกษาที่มีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น

4. การประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวข้องกับการดำเนินการที่สำคัญ 2 เรื่องดังนี้

4.1 การกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาซึ่งหลักปฏิบัติทั่วไปจะกำหนดโดยองค์ คณะบุคคล ผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้มีประสบการณ์ (Murgatroyd, Stephen and Morgan, Colin. 1994 : 45) ในระบบการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นผู้กำหนดมาตรฐานการศึกษา (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 31) โดยมีสภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นผู้พิจารณาเสนอ ตามลำดับสายงาน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: มาตรา 34)

4.2 กระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินการจัดการศึกษาว่าเป็นไปตาม มาตรฐาน คุณภาพการศึกษามากน้อยเพียงไรพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 48) และให้มีการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก 5 ปี โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 49)

5. ระบบและกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 ประกอบด้วย 2 ระบบคือระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบ การประกันคุณภาพภายนอกกระบวนการประกันคุณภาพภายใน

ระบบการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง ระบบการประเมินผล และการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือ โดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 4)

สถานศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงหลักการและกระบวนการดังต่อไปนี้

1. หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามี 3 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543 : 11)

1.1 จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายใน คือ การที่สถานศึกษาร่วมกัน พัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหาย โดยเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

1.2 การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ 1.1 ต้องทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำตามแผนตรวจสอบประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบที่มีความโปร่งใส และมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน

1.3 การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผลพัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียน ได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

2. กระบวนการการประกันคุณภาพภายในตามแนวคิดของการประกันคุณภาพ มี 3 ขั้นตอนคือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 7)

2.1 การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน

2.2 การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

2.3 การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับกระทรวง

3. กระบวนการประกันคุณภาพภายในตามแนวคิดของหลักการบริหารที่เป็นกระบวนการครบวงจร (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

3.1 การร่วมกันวางแผน (Planning)

3.2 การร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Doing)

3.3 การร่วมกันตรวจสอบ (Checking)

3.4 การร่วมกันปรับปรุง (Action)

เมื่อพิจารณากระบวนการการประกันคุณภาพภายในตามแนวคิดของการประเมินคุณภาพและแนวคิดของการบริหารแบบครบวงจรจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน ดังนี้



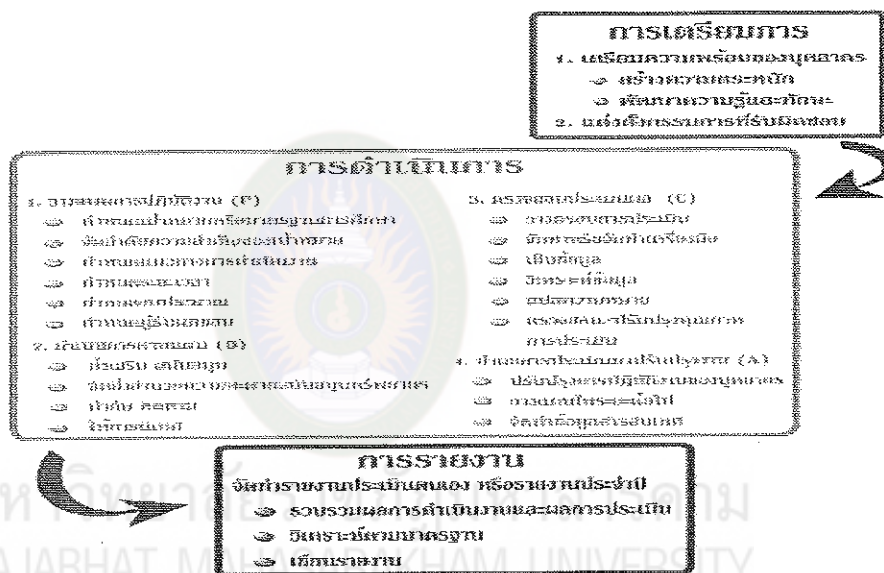
แผนภาพที่ 2 การแสดงวงจร (PDCA)

ที่มา : (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 10)

จากภาพ การควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบคุณภาพก็คือกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพตามหลักการบริหารนั่นเอง โดยการควบคุมคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

และมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันตรวจสอบเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ขึ้นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา เมื่อสถานศึกษามีการตรวจสอบตนเองแล้วหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและต้นสังกัดก็เข้ามาช่วยติดตามและประเมินคุณภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความภูมิใจ และเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ

6. ขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายใน
การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกระบวนการที่กล่าวมาแล้ว มีแนวทางและขั้นตอนดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 กระบวนการประกันคุณภาพภายใน

ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการ ซึ่งการเตรียมการที่มีความสำคัญ คือ

1.1 การเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยต้องสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายในและการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะจัดทำกรชี้แจงทำความเข้าใจโดยใช้บุคลากรภายในสถานศึกษาหรือวิทยากรมืออาชีพจากภายนอก โดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมรับทราบพร้อมกัน และต้องพัฒนาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ให้บุคลากรทุกคนเกิดความมั่นใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพ

ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการในแต่ละปี ต่อมาเน้นเนื้อหาการกำหนดกรอบและแผนการประเมิน การสร้างเครื่องมือประเมินและการรวบรวมข้อมูล ในช่วงท้ายเน้นเรื่องเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการประเมินและการเขียนรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report)

1.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการประสานงาน กำกับดูแลช่วยเหลือสนับสนุนให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันและเชื่อมโยงเป็นทีม โดยการตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามแผนภูมิโครงสร้างการบริหารซึ่งฝ่ายที่รับผิดชอบงานใดควรเป็นกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาและประเมินคุณภาพงานนั้น

2. ชั้นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน

2.1 การวางแผน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลาและทรัพยากรที่ต้องใช้ สำหรับแผนต่างๆ ที่ควรจัดทำคือ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา แผนการประเมินคุณภาพและแผนงบประมาณ เป็นต้น

2.2 การปฏิบัติตามแผน ซึ่งในขณะดำเนินการต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาและผู้บริหารควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติ กำกับ ติดตามการทำงานทั้งระดับบุคลากร วิทยุกลุ่ม วิทยุหมวด และให้การนิเทศ

2.3 การตรวจสอบประเมินผล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงว่าการดำเนินงานที่ผ่านมามีบรรลุเป้าหมายเพียงใด โดยการประเมินต้องจัดวางกรอบการประเมิน จัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ จัดเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปลความข้อมูล และการตรวจสอบ ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

2.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน เมื่อแต่ละฝ่ายประเมินผลเสร็จแล้ว จะส่งผลให้คณะกรรมการผู้รับผิดชอบนำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์และแปลผลแล้วนำเสนอผลต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร นำไปวางแผนในระยะต่อไป และจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศหรือการเขียนรายงานประเมินตนเอง

3. ชั้นการจัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี

เมื่อสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลภายในเสร็จแล้วจะจัดทำรายงาน โดยเริ่มรวบรวมผลการดำเนินงานและผลการประเมินมาวิเคราะห์จำแนกตามมาตรฐานการศึกษา

1. มีการเตรียมความพร้อมของตนเอง โดยทำการศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ ขั้นตอนในการประเมินผลภายใน รวมทั้งพยายามสร้างเจตคติที่ดีต่อการประเมินภายใน

2. ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการให้ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปที่คณะกรรมการประเมินผลภายในต้องการ

3. ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของการประเมินผลภายใน เช่น เข้าร่วมพิจารณาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลภายในสถานศึกษา ร่วมกันพิจารณาจัดสร้างเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลลักษณะต่างๆ ในกระบวนการประเมินผลภายใน ร่วมกันทำการสำรวจเก็บข้อมูลที่คณะกรรมการสำรวจ ร่วมกันทำการวิเคราะห์ข้อมูล (หากมีความรู้ด้านการวิเคราะห์) ร่วมกันสรุปผลการประเมิน เป็นต้น

4. ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ในการร่วมกันกำหนดจุดประสงค์ กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเอง และร่วมกันกำหนดเกณฑ์การตัดสินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในด้านต่าง ๆ

5. ปฏิบัติหน้าที่หลักหรือหน้าที่ประจำที่รับผิดชอบอย่างมีระบบ ตามกระบวนการและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา เช่น ในหน้าที่การสอนต้องมีการพัฒนาหลักสูตรและแผนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จัดเตรียมเนื้อหาสาระที่ถูกต้องเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนการสอน จัดทำสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพตรงตามจุดประสงค์การเรียนการสอน จัดกิจกรรม วิธีการเรียนรู้ที่สร้างให้ผู้เรียนเกิดการค้นคว้าหาความรู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง เลือกวิธีการประเมินผลการเรียนหลากหลายและเหมาะสมรวบรวมผลสรุปผลประเมินการเรียนการสอน พฤติกรรมของผู้เรียน นำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

การประเมินคุณภาพภายนอก

1. ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอก คือ การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับ การรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

(องค์การมหาชน) หรือ สมศ. เพื่อมุ่งให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ผู้ประเมินภายนอกหรือคุณหมอโรงเรียนมีความเป็นอิสระ และเป็นกลาง ไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกับการประเมินคุณภาพภายนอกจะนำไปสู่การเข้าถึงคุณภาพการศึกษาด้วยความเป็นกลาง เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างแท้จริง

2. แนวคิดและหลักการของการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินภายนอกของ สมศ. เป็นการประเมิน โดยใช้รูปแบบ "กัลยาณมิตรประเมิน" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 เพื่อตรวจสอบ ยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

2.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา เงื่อนไขของความสำเร็จ และสาเหตุของปัญหา

2.3 เพื่อช่วยเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

2.4 เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

2.5 เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

3. ความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอก มีความสำคัญและมีความหมายต่อสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 เป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ประการที่ 2 เพิ่มความมั่นใจและคุ้มครองประโยชน์ให้ผู้รับบริการทางการศึกษาว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษามุ่งสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุขเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ประการที่ 3 สถานศึกษาและหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนท้องถิ่นมีข้อมูลที่จะช่วยตัดสินใจในการวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ประกาศที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีข้อมูลสำคัญในภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาทุกระดับทุกสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวนโยบายทางการศึกษาและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาระบบและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก

4.1 ความหมายของผู้ประเมินภายนอก

ผู้ประเมินภายนอก หมายถึง บุคคลทั้งที่เป็นนักวิชาการ/วิชาชีพ หรือผู้ประกอบการ ผู้แทนชุมชนที่มีคุณสมบัติตามที่ สมศ. กำหนด และได้รับการรับรองจาก สมศ. ให้ทำการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ผู้ประเมินภายนอก คือ คุณหมอ โรงเรียนนั่นเอง

4.2 คุณสมบัติของผู้ประเมินภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอกอย่างสร้างสรรค์เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญหรือคุณวุฒิ พร้อมทั้งบุคลิกภาพ และเจตคติที่เหมาะสมของผู้ประเมินภายนอก สมศ. จึงกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น และคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับผู้ที่ได้รับการรับรองและแต่งตั้งเป็นผู้ประเมินภายนอกดังนี้

4.3 คุณสมบัติเบื้องต้น

4.3.1 อายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ แต่ต้องไม่เกิน 65 ปี ในวันที่ยื่นใบสมัคร

4.3.2 มีสัญชาติไทย

4.3.3 สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลา

4.3.4 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือมีความรู้

ความสามารถและประสบการณ์การทำงานที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพเป็นที่ยอมรับและไม่เคยถูกลงโทษทางจริยธรรม

4.3.5 ในกรณีที่เป็นข้าราชการต้องได้รับหนังสืออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา ระดับกรมขึ้นไป ให้สามารถเป็นผู้ประเมินภายนอกและทำการประเมินภายนอกได้

4.3.6 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการ แนวการจัดการศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ

4.3.7 มีความรู้ และมีทักษะด้านการประเมินผล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปและให้ข้อเสนอแนะ และการเขียนรายงาน

4.3.8 มีทักษะในการสื่อสารด้วยวาจา

4.3.9 มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ รอบคอบและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4.3.10 มีบุคลิกภาพ สุภาพเรียบร้อย

4.3.11 มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา เป็นกัลยาณมิตร มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีความสามารถในการประสานงาน

ผู้ประเมินต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีกายพิการหรือจิตบกพร่องอันเป็นเหตุให้เป็นผู้หย่อนสมรรถภาพในการเป็นผู้ประเมินภายนอก

2. เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

3. อยู่ในระหว่างลงโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

4. เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีของผู้ที่เคยรับราชการต้องไม่เคยได้รับโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

4.4. คุณสมบัติเฉพาะ

4.4.1 สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกของสำนักงาน ผ่านการทดสอบและการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด และได้รับการรับรองให้เป็นผู้ประเมินภายนอก

4.4.2 มีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่สำนักงานกำหนด

4.5 จรรยาบรรณของผู้ประเมินภายนอก

ผู้ประเมินภายนอกต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้โดยยึดจรรยาบรรณต่อไปนี้เป็นหลัก

4.5.1 มีความเที่ยงตรง เป็นกลาง โปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ รายงานสิ่งที่ค้นพบตามความเป็นจริงอย่างชัดเจน มีเหตุผล มีหลักฐานสนับสนุนและมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ยอมให้อิทธิพลใดเบี่ยงเบนผลการประเมินให้ผิดไปจากความเป็นจริง การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นกรรายงานเท็จด้วย

4.5.2 ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงของคนหรือแก่ชื่อเสียงของสำนักงาน

4.5.3 รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศส่วนบุคคลและสถานศึกษาที่ได้รับระหว่างการตรวจเยี่ยมและการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างเคร่งครัด

4.5.4 ไม่รับและไม่เรียกร้องในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา เช่น ไม่รับอามิสสินจ้าง รางวัล ของขวัญ ของกำนัล การต้อนรับ การรับรองและการอำนวยความสะดวกจากสถานศึกษาที่เกินความจำเป็น

4.5.5 ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตัวเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมโดยใช้ข้อมูลใด ๆ ซึ่งสำนักงานยังไม่ได้เผยแพร่ต่อสาธารณะ และไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อสำนักงาน

4.5.6 ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกที่สำนักงานกำหนด

4.5.7 ผู้ประเมินภายนอกต้องไม่นำบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกเข้าไปในสถานศึกษาที่ทำการประเมิน

4.5.8 ผู้ประเมินต้องไม่เป็นที่ปรึกษาหรือวิทยากรให้กับสถานศึกษาเนื่องจากอาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

4.6. บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก

ในการประเมินคุณภาพภายนอก ผู้ประเมินภายนอกจะต้องปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพโดยยึดถือบทบาทในลักษณะ “เพื่อนร่วมวิชาชีพ” และเป็น “กัลยาณมิตร” กับสถานศึกษา และชุมชนที่ต่างฝ่ายต่างเรียนรู้จากกันและกัน หน้าที่สำคัญของคณะผู้ประเมินภายนอก มีดังนี้

4.6.1 ตรวจสอบสถานศึกษา สร้างความเข้าใจและเจตคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพ ให้กับบุคลากรของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

4.6.2 รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบหลักฐานข้อมูลเพื่อยืนยันสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามที่สถานศึกษาได้รายงานไว้ในรายงานการประเมินตนเอง และตามหลักฐานที่สะท้อนสภาพความเป็นจริงที่ไม่ได้อยู่ในรายงานการประเมินตนเอง

4.6.3 ตรวจสอบกระบวนการและวิธีการที่สถานศึกษาใช้ในการได้มาซึ่งข้อมูลรวมทั้งหลักฐานที่ระบุในรายงานการประเมินตนเองมีความเหมาะสม ครอบคลุม และน่าเชื่อถือเพียงใด

4.6.4 ตรวจสอบผลการพัฒนาเทียบกับเป้าหมาย/แผนพัฒนาของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาที่ ส.ม.ศ. กำหนดเพื่อการประเมินภายนอก รวมทั้งตรวจสอบเป้าหมาย/แผนพัฒนาที่สถานศึกษาจะดำเนินการต่อไป เพื่อดูความสอดคล้องกับผลการประเมิน

4.6.5 ประมวล วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน ประเมินภายนอก พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

4.6.6 รายงานผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาต่อ สมศ.

5. การติดตามประเมินผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมศ. มีการควบคุมคุณภาพของผู้ประเมินหลายกระบวนการด้วยกัน นับตั้งแต่การให้ใบอนุญาตเป็นผู้ประเมินภายนอก สมศ. มีมาตรการควบคุม โดยกำหนดระยะเวลาการเป็นผู้ประเมินภายนอก 3 ปี หากผู้ประเมินภายนอกมีความประพฤติ หรือปฏิบัติผิดจรรยาบรรณตามเกณฑ์ที่ สมศ. กำหนดในขั้นแรกจะเป็นการกล่าวตักเตือน ในเบื้องต้น ขึ้นต่อมาเป็นการถอดถอนใบอนุญาต ซึ่งไม่สามารถเป็นผู้ประเมินภายนอกได้อีก

แนวทางในการควบคุมซึ่งเป็นแนวทางที่คู่ขนานมาด้วยกันก็คือการควบคุมโดยการประเมินจากสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินภายนอกแล้วรวมถึงการควบคุมที่ได้รับความร่วมมือจากวุฒิสภาจากโครงการคลังสมองในพระราชดำริสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถฯ ร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบประเมินผลเป็นผู้ร่วมติดตามประเมินผู้ประเมินภายนอก นอกจากนี้ในการควบคุม คุณภาพของผู้ประเมินภายนอก สมศ. ได้ให้การสนับสนุนหน่วยประเมินภายนอกให้มีระบบการติดตามของหน่วยประเมินภายนอกเองด้วย เพื่อให้มีมาตรฐานสมดังเจตนารมณ์ที่หน่วยประเมินภายนอกจะต้องมีระบบการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกของหน่วยประเมินเอง

6. ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมศ. ได้เริ่มกระบวนการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอกโดยวิธีการจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก โดยประเภทของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ประเภทด้วยกัน คือ

ประเภทที่ 1. ประเภทนิติบุคคล กระบวนการในการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอก ประเภท ที่ 1 สมศ. มีคณะกรรมการฯ พิจารณาคณะสมบัติ ในเบื้องต้นแล้วดำเนินการสอบคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม ผู้ที่จะผ่านการอบรมและได้รับการรับรองจาก สมศ. ต้องผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ข้อด้วยกัน คือ

1. เวลาในการเข้ารับการอบรมเต็มเวลา
2. สอบได้คะแนนตามหลักสูตรการอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
3. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ดี

4. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ดี

5. เป็นผู้ที่มีความสามารถประเมินสถานศึกษาได้ตรงสภาพจริงและจัดทำรายงานประเมินผลตามรูปแบบที่กำหนดและมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดี

ประเภทที่ 2 ประเภทคณะบุคคล อยู่ในระหว่างการพิจารณาระบบ คุณสมบัติและเกณฑ์ในการคัดเลือก

ประเภทที่ 3 สถาบันอุดมศึกษา ผู้ประเมินที่มาจากสถาบันอุดมศึกษา สมศ. ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทั่วประเทศ

7. การแจ้งความจำเป็นของสถานศึกษาเพื่อขอรับการประเมินภายนอก

สถานศึกษาที่จัดทำรายงานการประเมินตนเองแล้ว สามารถจัดส่งรายงานการประเมินตนเองไปยังหน่วยงานต้นสังกัด และสำเนาส่ง สมศ. จำนวน 2 ชุด เพื่อแจ้งความจำเป็นขอรับการประเมินภายนอกจาก สมศ. ได้ทันที

8. การแจ้งความจำเป็นของสถานศึกษาเพื่อขอรับการประเมินภายนอก

การประเมินสถานศึกษา สำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมศ. มีการจัดสรรสถานศึกษาให้หน่วยประเมินภายนอกเป็นระบบ โดยใช้ Computer ในการจัดสรรสถานศึกษา และมีคณะกรรมการพิจารณาแผนการประเมินของหน่วยประเมินอย่างเป็นระบบก่อนที่จะดำเนินการจัดสรรสถานศึกษาให้กับหน่วยประเมินในแต่ละแห่งอย่างโปร่งใส และยุติธรรม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาและสร้าง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อการจัดเก็บข้อมูลหน่วยประเมิน ข้อมูลผู้ประเมินภายนอก ให้สามารถสืบค้นและประมวลผลข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ

www.arit.cmru.ac.th/qa/file/35known.doc

9. เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ. 2549– 2553)

ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 กำหนดให้ สมศ. ต้องจัดทำข้อเสนอแนะต่อต้นสังกัดในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานที่กำหนด คณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงพิจารณาวิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปี 2549 - 2553 เพื่อการจำแนกผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่า ได้มาตรฐานหรือไม่ โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร สมศ. โดยให้พิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1. การประเมินอิงเกณฑ์ ให้พิจารณาตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาที่ สมศ. กำหนด โดยจะมีการสรุปผลทั้งในระดับตัวบ่งชี้และระดับมาตรฐาน

2. การประเมินอิงสถานศึกษา ให้พิจารณาจากการที่สถานศึกษาดำเนินการตามข้อเสนอของสมศ. และพัฒนาการของคุณภาพของสถานศึกษา ตลอดจนมีผลการดำเนินงาน บรรลุมาตรฐาน / เป้าหมายตามแผนงานของสถานศึกษา รวมทั้งการมีความตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษาซึ่งมีวิธีการประเมินในแต่ละแบบดังนี้

1. การประเมินแบบอิงเกณฑ์ มีการประเมิน 2 ระดับ คือ การประเมินในระดับตัวบ่งชี้ และการประเมินในระดับมาตรฐาน ได้แก่

1.1. การประเมินในระดับตัวบ่งชี้ ให้พิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาในแต่ละตัวบ่งชี้เป็น 4 ระดับ คือ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคุณภาพ
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาน้อยกว่า ร้อยละ 50	ปรับปรุง
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ระหว่าง ร้อยละ 50 - 75	พอใช้
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ระหว่าง ร้อยละ 75 - 89	ดี
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป	ดีมาก

1.2 การประเมินในระดับมาตรฐาน ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐานเป็น 4 ระดับคือ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ 4 ระดับ

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคุณภาพ
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.74	ปรับปรุง
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 1.75 – 2.75	พอใช้
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 2.75 – 3.49	ดี
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 3.50 – 4.00	ดีมาก

2. การประเมินอิงสถานศึกษาประกอบด้วย การพิจารณาพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการบรรลุมาตรฐาน / เป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีมิติในการพิจารณา และการสรุปผลการพิจารณาดังนี้

2.1 มิติในการพิจารณา พัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและการบรรลุมาตรฐาน/
เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษาดังนี้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 พัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและการบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายของแผน
สถานศึกษา

พัฒนาการของคุณภาพ การศึกษา	บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา	
	บรรลุ	ไม่บรรลุ
มี	ดีมาก (4)	ดี (3) + มีความตระหนักและความพยายาม
		พอใช้ (2) ไม่มีความตระหนัก/ความพยายาม
ไม่มี	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)

2.2 วิธีการพิจารณา ได้ให้ความหมายของพัฒนาการ และการบรรลุมาตรฐาน/
เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา ดังนี้

มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาได้ดำเนินการตาม
ข้อเสนอแนะของ สมศ. และผลการประเมินในรอบที่สอง (เฉพาะผลการประเมินแบบอิง
เกณฑ์) สูงกว่าการประเมินรอบแรก หรือมีผลประเมินทั้งในรอบแรกและรอบสองไม่ต่ำกว่า
ระดับดี

ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการตาม
ข้อเสนอแนะของ สมศ. และผลการประเมินในรอบที่สอง (เฉพาะผลการประเมินแบบอิง
เกณฑ์) ต่ำกว่าผลประเมินรอบแรก หรือผลประเมินในรอบแรกและรอบที่สองซึ่งต่ำกว่าระดับดี
และไม่แตกต่างกัน

บรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผน หมายถึง สถานศึกษามีความสำเร็จในการ
ปฏิบัติสามารถบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน
หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละมาตรฐาน โดยนำผลประเมินคุณภาพภายนอก
รอบแรกไปใช้วางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และมีหลักฐานแสดงความ

ตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา

ไม่บรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผน หมายถึง สถานศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ ไม่สามารถบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนหรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละมาตรฐาน โดยไม่คำนึงถึงความตระหนักในความสำคัญ และความพยายามในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การสรุปผลการประเมินอิงสถานศึกษา

คำอธิบาย	ระดับ	คะแนน
ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน	ปรับปรุง	1 คะแนน
ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาแต่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน หรือ มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาแต่ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน และหลักฐานแสดงความตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการปฏิบัติอย่างไม่เด่นชัด	พอใช้	2 คะแนน
มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและมีหลักฐานแสดงความตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการปฏิบัติอย่างเด่นชัด แต่ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน	ดี	3 คะแนน
มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา และบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน	ดีมาก	4 คะแนน

ระบบการประกันคุณภาพภายในกับระบบการประกันคุณภาพภายนอก มีความแตกต่างและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร โดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาแล้วจัดทำ

รายงานประจำปีเสนอผู้เกี่ยวข้อง ส่วนการประกันคุณภาพภายนอกเป็นงานที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายใน เป็นการตรวจสอบผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพภายในกับการประกันคุณภาพนอกจึงสัมพันธ์เชื่อมโยงกันด้วยมาตรฐานการศึกษาโดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ คือ เอกภาพเชิงนโยบาย ความหลากหลายในทางปฏิบัติและมุ่งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษามากกว่าการควบคุมหรือการให้โทษ

10. มาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (3) บัญญัติให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและให้สภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 33)

มาตรฐานการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม และกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 4)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 34 บัญญัติให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ โดยให้คณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษากำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 38)

10.1 มาตรฐานการศึกษาของชาติ มีทั้งหมด 3 มาตรฐานดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองไทย และพลเมืองโลก คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีสุข

เป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคอนตามธรรมชาติและเต็ม

ศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ตัวบ่งชี้

1. กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์

1.1 คนไทยมีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย

2. ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนา

สังคม

2.1 คนไทยได้เรียนรู้ เติบโตตามศักยภาพของตนเอง

2.2 คนไทยมีงานทำ และนำความรู้ไปใช้ในการสร้างงานและสร้าง

ประโยชน์ให้สังคม

3. มีทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว

3.1 คนไทยสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ รู้ทัน โลก รวมทั้งมีความสามารถในการใช้แหล่งความรู้และสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม 3.2 คนไทยสามารถปรับตัวได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี

4. มีทักษะทางสังคม

4.1 คนไทยเข้าใจและเคารพในธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคมมีทักษะและความสามารถ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

4.2 คนไทยมีความรับผิดชอบ เข้าใจ ยอมรับและตระหนักในคุณค่า ของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันสามารถแก้ปัญหาในฐานะสมาชิกของสังคมไทยและสังคมโลกโดยสันติวิธี

5. มีคุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพล

โลก

5.1 คนไทยดำเนินชีวิต โดยกายสุจริต วาจาสุจริต และมนโสุจริต

5.2 คนไทยมีความรับผิดชอบทางศีลธรรมและสังคม มีจิตสำนึก ในเกียรติภูมิของความเป็นคนไทย มีความภูมิใจในชนชาติไทย รักแผ่นดินไทย และปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย เป็นสมาชิกที่ดี เป็นอาสาสมัคร เพื่อชุมชนและสังคมในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษาจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และการบริหาร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลายตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครู คณาจารย์รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและใช้สื่อ ที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

ความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านบุคคลเช่น ผู้เรียน ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ หลักการบริหารจัดการและหลักธรรมมาภิบาล

ตัวบ่งชี้

1. การจัดหลักสูตรการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
 - 1.1 มีการจัดหลักสูตรที่หลากหลายตามความเหมาะสม ความต้องการ และศักยภาพของกลุ่มผู้เรียนทุกระบบ
 - 1.2 ผู้เรียนมีโอกาส/สามารถเข้าถึงหลักสูตรต่างๆ ที่จัดไว้อย่างทั่วถึง
 - 1.3 องค์กรที่ให้บริการทางการศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่ที่มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย
 - 1.4 มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อเพื่อการเรียนรู้ และการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
2. มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นคุณภาพ
 - 2.1 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ
 - 2.2 ผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มีความพึงพอใจในการทำงาน และผูกพันกับงาน มีอัตราการออกจากงานและอัตราความผิดทางวินัย ลดลง

2.3 มีแนวโน้มในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เฉพาะกลุ่มและติดตามการดำเนินงานของบุคลากรและสถานศึกษา ตลอดจนการตั้งสมองค์ ความรู้ที่หลากหลาย

3. มีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

3.1 องค์กร ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามสภาพ ท้องถิ่น บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

3.2 ผู้รับบริการ/ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการทาง การศึกษาของสถานศึกษา

3.3 มีการกำหนดระบบประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และสามารถรองรับการประเมิน คุณภาพภายนอกได้

มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ / สังคมแห่งความรู้

การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการ พัฒนาสู่สังคมแห่งความรู้ การส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาสและ ทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยรูปแบบและวิธีการ ที่หลากหลายโดยการได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม จะนำมาซึ่งการพัฒนา คุณภาพประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนไทย ในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการเพิ่ม ศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ตัวบ่งชี้

1. การบริการวิชาการและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้

1.1 สถานศึกษาคือร่วมมือกับบุคลากรและองค์กรในชุมชนที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ทุกระดับร่วมจัดปัจจัยและกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน และให้บริการทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาคนในชุมชน เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และคน ไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 ชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งขององค์กรที่ให้บริการทางการศึกษามีสถานภาพ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ มีความปลอดภัย ลดความขัดแย้ง มีสันติสุข และมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาวิจัย สร้างเสริม สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ และกลไกการเรียนรู้

2.1 มีการศึกษาวิจัย สำรวจ จัดทำ และจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ทุกรูปแบบ

2.2 ระดมทรัพยากร (บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ภูมิปัญญาและอื่นๆ และความร่วมมือจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการสร้างกลไกการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้คนไทยสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้จริง

2.3 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนา
ประเทศ

3. การสร้างและการจัดการความรู้ในทุกระดับทุกมิติของสังคม

3.1 ครอบครัวยุวมชน องค์กรทุกระดับ และองค์กรที่จัดการศึกษามีการสร้างและใช้ความรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนกลายเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

มีมาตรฐาน 18 มาตรฐานแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้คือ

1. มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มี 8 มาตรฐาน

2. มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มี 2 มาตรฐาน

3. มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษามี 6 มาตรฐาน

4. มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 2 มาตรฐาน

มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้

1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตนตามหลักธรรมเบื้องต้น
ของศาสนาที่ตนนับถือ

2. มีความซื่อสัตย์สุจริต

3. มีความกตัญญูกตเวที

4. มีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม

5. ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตน และส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

6. ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่ง
ความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึก ในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
ตัวบ่งชี้

2.1 รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการ
เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

2.2 เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมกิจกรรม/โครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้

3.1 มีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ

3.2 เพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน

3.3 ทำงานอย่างมีความสุข พัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเอง

3.4 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3.5 มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี
วิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้

4.1 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอด คิดอย่างเป็นระบบ
และมีการคิดแบบองค์รวม

4.2 สามารถคาดการณ์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการตัดสินใจได้

4.3 ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ

4.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และมีจินตนาการ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้

5.1 มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์

5.2 มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์

5.3 สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่างๆ

5.4 สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

5.5 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

6.1 มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล

6.2 สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ รอบตัว ใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้ และสื่อ ต่างๆ ได้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

6.3 มีวิธีการเรียนรู้ของตนเอง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมาโรงเรียน

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

ตัวบ่งชี้

7.1 มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และออกกำลังกายสม่ำเสมอ

7.2 มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์

7.3 ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ

7.4 มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น

7.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

ตัวบ่งชี้

8.1 ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านศิลปะ

8.2 ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์

8.3 ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูพอเพียง

ตัวบ่งชี้

9.1 มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

9.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

9.3 มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน

9.4 มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็น
กว้าง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

9.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป

9.6 สอนตรงตามวิชาเอก-โท หรือ ตรงตามความถนัด

9.7 มีจำนวนพอเพียง (หมายรวมทั้งครูและบุคลากรสนับสนุน)

มาตรฐานที่ 10 ครู มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

10.1 มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

10.2 มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล

10.3 มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

10.4 มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและ
ผู้เรียน

10.5 มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่
จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน

10.6 มีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา
ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

10.7 มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน
มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถ ใน
การบริหารจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้

11.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

11.2 มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ

11.3 มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการ

11.4 มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและ
พัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร

ตัวบ่งชี้

- 12.1 มีการจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสมตามสถานการณ์
- 12.2 มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบครอบคลุมและทันต่อการใช้งาน
- 12.3 มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- 12.4 มีการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 12.5 ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจผลการบริหารงานและการพัฒนา

ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็น

ฐาน

ตัวบ่งชี้

- 13.1 มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา
- 13.2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม
- 13.3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา
- 13.4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 13.5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

- 14.1 มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
- 14.2 มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ
- 14.3 มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความถนัดและความสามารถของผู้เรียน

ความสามารถของผู้เรียน

14.4 มีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

เรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

- 14.5 มีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน
- 14.6 มีระบบการนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ
- 14.7 มีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่าง
หลากหลาย

ตัวบ่งชี้

- 15.1 มีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง
- 15.2 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการและ
ความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
- 15.3 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษ และความ
ถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 15.4 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม
- 15.5 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ และกีฬา/

นันทนาการ

- 15.6 มีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ
ปัญญา ไทย
- 15.7 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้
ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

ตัวบ่งชี้

- 16.1 มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม
- 16.2 มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
- 16.3 มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้
ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- 16.4 มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกพอเพียงและอยู่ในสภาพใช้งานได้
- 16.5 มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาใน
ท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้

17.1 มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

17.2 สนับสนุนให้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

ตัวบ่งชี้

18.1 เป็นแหล่งวิทยาการในการแสวงหาความรู้และบริการชุมชน

18.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สมศ.) : ประถมและมัธยมศึกษา มีมาตรฐานทั้งหมด 14 มาตรฐานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.มาตรฐานด้านผู้เรียนมี 7 มาตรฐาน

2.มาตรฐานด้านครู มี 2 มาตรฐาน

3.มาตรฐานด้านผู้บริหารมี 5 มาตรฐาน

มาตรฐานด้านผู้เรียนมี 7 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

1.1 ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ (1.1)

1.2 ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต (1.2)

1.3 ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที (1.3)

1.4 ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (1.4)

1.5 ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (1.5)

1.6 ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (1.2,2.2,4)

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีมี 5 ตัวบ่งชี้

2.1 ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ (7.1)

2.2 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ (7.2)

2.3 ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติด และสิ่งมอมเมา

หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย และอุบัติเหตุรวมทั้งปัญหาทางเพศ (7.3)

2.4 ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น

(7.4)

2.5 ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น และชอบมาโรงเรียน (7.5)

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรีและกีฬา มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ (8.1)

3.2 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์ โดยไม่ขัดหลักศาสนา (8.2)

3.3 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬานันทนาการ (8.3)

3.4 ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่งดงามของท้องถิ่นและของไทย (1.6,15.5,15.6)

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี
 วิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

4.1 ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบ
 และมีการคิดแบบองค์รวม (4.1)

4.2 ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ และคิดไตร่ตรอง (4.2,4.3)

4.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ (4.4)

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรมี 8 ตัวบ่งชี้ คือ
 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติในระดับปี (ถ้าไม่มีผลระดับชาติ
 ให้ใช้ผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่ หรือผลการเรียนระดับ
 สถานศึกษาตามลำดับ) ใน 8 กลุ่มสาระในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6

5.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

5.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

5.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

5.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

5.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

5.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

5.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมี 3 ตัวบ่งชี้

- 6.1 ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ รอบตัว (6.1)
- 6.2 ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (6.2)
- 6.3 ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้และสื่อต่างๆ ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา (6.3)

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 7.1 ผู้เรียนสามารถวางแผนทำงานตามลำดับขั้นตอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.1,3.4)
- 7.2 ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีม (3.3,3.4)
- 7.3 ผู้เรียนมีความรู้สึที่ดีต่ออาชีพสุจริต และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ (4.4)

มาตรฐานด้านครู มี 2 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอมี 5 ตัวบ่งชี้

- 8.1 ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม (9.1,9.2,9.3,9.4)
- 8.2 ครูที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป (9.5)
- 8.3 ครูที่สอนตรง ตามวิชาเอก/โท หรือความถนัด (9.6)
- 8.4 ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนตามที่คุรุสภากำหนด (12.4)
- 8.5 สถานศึกษามีจำนวนครูตามเกณฑ์ (9.7)

มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 8 ตัวบ่งชี้

- 9.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- 9.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- 9.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- 9.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 9.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

9.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

9.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

9.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

มาตรฐานด้านผู้บริหาร มี 5 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการมี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

10.1 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน

(11.1)

10.2 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ (11.2)

10.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทาง

วิชาการ (11.2,11.3)

10.4 ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการ

บริหาร (11.4)

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษามี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

11.1 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และระบบการ

บริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม (12.1,12.2,12.4,13.1,13.4)

11.2 สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์ (13.2)

11.3 สถานศึกษามีการบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ

ถ่วงดุล (13.2,13.3,13.5)

11.4 สถานศึกษามีระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตาม

กฎกระทรวง (12.3)

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

12.1 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน

พัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ (16)

12.2 สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (14)

12.3 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

(15)

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้มี 2 ตัวบ่งชี้

13.1 สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่นที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น (14.1,14.2,14.3)

13.2 สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ (14.4)

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

14.1 สถานศึกษามีระบบและกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (17,18,14.7)

14.2 สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (14.7,14.2,17.2,18.2) ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ตารางเปรียบเทียบมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานเพื่อการประเมินภายนอก

มาตรฐานการศึกษาของชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคน ไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมือง ไทยและพลโลก	มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการ อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี วิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิด ไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์	มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพ กาย และสุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพและ ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี วิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิด ไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ ที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐาน การศึกษาของชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานเพื่อการ ประเมินคุณภาพภายนอก
<p>มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา</p>	<p>มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ ที่จำเป็นตามหลักสูตร</p> <p>มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างค้ำเนื่อง</p> <p>มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัยสุขภาพ กายและสุขภาพจิตที่ดี</p> <p>มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพและ ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา</p> <p>มาตรฐานด้านการเรียนการสอน</p> <p>มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ / ความรู้ความสามารถตรงกับงาน ที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับ ชุมชนได้ดี และครูมีเพียงพอ</p> <p>มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถใน การจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>มาตรฐานด้านการบริหารและการจัด การศึกษา</p> <p>มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมี ความสามารถในการบริหารจัดการ</p> <p>มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัด องค์กร โครงสร้าง ระบบการ บริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็น ระบบและครบวงจร</p> <p>มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหาร และจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็น ฐาน</p>	<p>มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างค้ำเนื่อง</p> <p>มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ สุจริต</p> <p>มาตรฐานด้านครู</p> <p>มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และครูมีเพียงพอ</p> <p>มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการ จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>มาตรฐานด้านผู้บริหาร</p> <p>มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และ มีความสามารถในการบริหารจัดการ</p> <p>มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัด องค์กร โครงสร้างและการบริหารงาน อย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุ เป้าหมายการศึกษา</p> <p>มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัด กิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามี</p>

มาตรฐานการศึกษาของชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้/ สังคมแห่งความรู้	มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัด หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัด กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่าง หลากหลาย มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมและการบริการที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ เต็มศักยภาพ มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้ มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการ สนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิ ปัญญาในท้องถิ่น มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการ ร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทาง ศาสนา สถาบันทางวิชาการ และองค์กร ภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิถีการ เรียนรู้ในชุมชน	มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา

การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการศึกษาโดยผู้วิจัยนำมาจากตัว
บ่งชี้ของมาตรฐานการจัดการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไข (เพิ่มเติมฉบับที่ 2) ได้องค์ประกอบและ
ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านโอกาสทางการศึกษา (2 ตัวชี้วัดหลัก 10 ตัวชี้วัดย่อย) ดังนี้
ตัวชี้วัดหลักที่ 1 โอกาสในการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค (มี 4
ตัวชี้วัดย่อย)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 1.1 ร้อยละ 100 ของเด็กที่มีอายุ 3-5 ปี ได้เข้าเรียนศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กและในโรงเรียน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 1.2 ร้อยละของผู้เรียนต่อจำนวนประชากรวัยเรียนที่ได้รับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น

1.2.1 ระดับประถมศึกษา

1.2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.2.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตัวชี้วัดย่อยที่ 1.3 ร้อยละของผู้เรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาทางเลือก
ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 1.4 ร้อยละ 100 ของเด็กพิการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วย
รูปแบบที่หลากหลาย

ตัวชี้วัดหลักที่ 2 โอกาสในการได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ (มี 6 ตัวชี้วัด
ย่อย)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1 ร้อยละของนักเรียนยังคงอยู่ในระบบโรงเรียนจนจบการศึกษา
ภาคบังคับในเวลาที่กำหนด

2.1.1 ระดับประถมศึกษา

2.2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.2 อัตราการออกกลางคันลดลง

2.2.1 ระดับประถมศึกษา

2.2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.3 ร้อยละ 90 ของเด็กพิการผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถภาพ ตาม
แผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individual Education Program : IEP)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณภาพการศึกษา (3 ตัวชี้วัดหลัก 17 ตัวชี้วัดย่อย)

ตัวชี้วัดหลักที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ (ปัญญาดี มี
ทักษะ) 11 ตัวชี้วัดย่อย

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.1 ร้อยละ 100 ของผู้เรียนระดับปฐมวัยมีผลการประเมินตาม
ระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนผ่านทั้ง 4 มาตรฐาน (ไม่นับ
รวมเด็กพิการ)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.2 ร้อยละ 100 ของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้น ป.1,
ป.4,ม.1,ม.4) มีผลการประเมินระดับสถานศึกษาเมื่อสิ้นปีการศึกษา (ใช้ผลการสอบภาคเรียนที่
2) ผ่านเกณฑ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.3 ผู้เรียนชั้น ป.2,ป.5,ม.2,ม.5 มีผลการสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษาทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา (LAS)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.4 ผู้เรียน ป.6,ม.3 และ ม.6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ทุกกลุ่มสาระ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ขึ้นไป

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.5 ร้อยละ 85 ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.6 ร้อยละ 100 ของผู้เรียนชั้น ป.6 อ่านออกทุกคน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.7 ร้อยละ 75 ของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.8 ร้อยละ 80 ของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.9 ร้อยละ 100 ของผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.10 ร้อยละ 100 ของผู้เรียนมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เหมาะสมตามช่วงวัย

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.1.11 ร้อยละ 100 ของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถปรับตัวเข้ากับพฤติกรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของไทย (มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง) (เฉพาะ สพม.)

ตัวชี้วัดหลักที่ 2 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย วิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (มีคุณธรรม จริยธรรม) 3 ตัวชี้วัดย่อย

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.2.1 ร้อยละ 80 ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาไป่เรียนรู้อ่านได้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.2.2 ร้อยละ 80 ของผู้เรียน ม.ต้น มีทักษะการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง

ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.2.3 ร้อยละ 100 ของผู้เรียนประกอบกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

ตัวชี้วัดหลักที่ 3 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดี และมีสุนทรียภาพ (สุขภาพกาย - ใจ) 3 ตัวชี้วัดย่อย

ตัวชี้วัดย่อยที่ 3.2.1 ร้อยละ 100 ของผู้เรียนมีสุขอนามัยในการดูแลสุขภาพและ
ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 3.2.2 ร้อยละ 100 ของผู้เรียนมีน้ำหนักส่วนสูงและมีสมรรถภาพ
ทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน (มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.2)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 3.2.3 ร้อยละ 80 ของผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย
และมีสุนทรียภาพทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอก

องค์ประกอบที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ประเมินตามมาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2557 (3 มาตรฐาน 17 ตัวบ่งชี้ 71 ประเด็น)

มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ (4 ตัวบ่งชี้ 18 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี (6 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (4 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างมีส่วน
ร่วม (4 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาที่มี
ประสิทธิภาพ (4 ประเด็น)

มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (5 ตัวบ่งชี้ 31
ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานด้านวิชาการ (8 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การบริหารงานด้านงบประมาณ (5 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล (5 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป (9 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติการ (4 ประเด็น)

มาตรฐานที่ 3 ผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
(8 ตัวบ่งชี้ 22 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จและเป็น
แบบอย่างได้ (3 ประเด็น : ผลงานย้อนหลัง 3 ปี 5 ชิ้นงานขึ้นไป)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา (3
ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณภาพตามหลักสูตร (3 ประเด็น : พัฒนาการเด็กปฐมวัย, ผลการทดสอบระดับชาติ NT, ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดเน้นและสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2 ประเด็น : ความสามารถในการอ่าน เขียน คิดคำนวณ,สมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรฯ)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (1 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี (4 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกันและศึกษาในระดับสูงขึ้น (4 ประเด็น)

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย (2 ประเด็น)

องค์ประกอบที่ 4 ด้านนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประเมิน 6 นโยบาย 11 ประเด็น การติดตาม

นโยบายที่ 1 เร่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ประเด็นการติดตาม

1.1 เร่งรัดคุณภาพการอ่านรู้เรื่องและสื่อสารได้

1.2 การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน

1.3 การปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่

มาตรฐานสากลและประชาคมอาเซียน

1.4 การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอาเซียน เป็นภาษาที่ 2 เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

1.5 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การประเมินนานาชาติ PISA

1.6 การพัฒนาการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

นโยบายที่ 2 ปฏิรูปครู ประเด็นการติดตาม การพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบัน รองรับหลักสูตรใหม่

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบ Coaching (70,000 คน)

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของครูได้รับการส่งเสริมในการศึกษาต่อตามเป้าหมาย (500 คน)

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของครูได้รับการพัฒนาสู่สากล (2,500 คน)
นโยบายที่ 3 เร่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

ประเด็นการติดตาม เร่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ (Tablet)

นโยบายข้อที่ 6 การส่งเสริมให้เอกชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมจัดและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น

ประเด็นการติดตาม สถานศึกษาเปิดโอกาสให้เอกชนและทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา

นโยบายที่ 7 เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุได้รับบริการการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ประเด็นการติดตาม การช่วยเหลือให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและการพัฒนาทักษะชีวิต

นโยบายที่ 8 พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้
ประเด็นการติดตาม การดำเนินงาน โครงการ โรงเรียนดีประจำตำบล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา

องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษามีดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีการพยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการจัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาผู้นำ ที่แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ คือการศึกษาคูณลักษณะของผู้นำ (Traits Approach) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) และการศึกษาอิทธิพลอำนาจของผู้นำ (Power-Influence Approach) อย่างไรก็ตามทั้ง 4 กลุ่มทฤษฎีนี้ มีข้อถกเถียงถึงจุดอ่อนของแต่ละแนวคิด

ทฤษฎีผู้นำนานี้ โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสังคมและขององค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา จึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) (รัตติกรณ์, 2544 : 32) ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกันซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้ เช่น เบิร์น (Burn, 1978) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าคือ กระบวนการซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับที่สูงขึ้นทั้งแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะค้นหา เพื่อยก ระดับความสำนึกของผู้ตามให้ไปสู่อุดมการณ์ที่สูงส่ง

เบส (Bass, 1985) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำสู่ระดับที่สูงกว่า

กริฟฟิน (Griffin, 1996 : 504) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนทีนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

ดูบริน (Dubrin, 1998 : 2) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ดาฟท์ (Daft, 1999 : 5) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไปเช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544 : 60) ภาวะผู้นำการปฏิรูป (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 63) ภาวะผู้นำแบบปวีรรต (รัชณี วิเศษสังข์, 2537 : 18)

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 15-16) ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่างๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนัก และความสำนึกของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่น ให้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

วรรณดี ชูกาล (2540 : 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการ สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึง ประโยชน์ของส่วนตัว

สุดา ทฬสุวรรณ (2541 : 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญ และคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยน แปลระดับความต้องการ ในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตาม ศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

จากความหมายโดยสรุปกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การ ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหาร แสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและ เป็นข้อยูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของ องค์กร

2. ความเป็นนักบริหารแบบมืออาชีพ

ความหมายของนักบริหารการศึกษามืออาชีพคำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติมี 2 ความหมาย คือ

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอก สถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารมืออาชีพ” ยังเป็นคำที่ค่อนข้างใหม่สำหรับวงการศึกษาเพิ่มจะเริ่มเป็นที่ กล่าวถึงมากขึ้นก็เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่ง ในหมวด 7 ได้กำหนดไว้ว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ต้องมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด

แม้จะยังไม่มีการให้คำจำกัดความไว้ที่ชัดเจนว่าผู้บริหารมืออาชีพทางการศึกษา

มีลักษณะอย่างไร แต่ในที่นี้หมายถึงผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและในระดับเขตพื้นที่การศึกษาคำว่า นักบริหารการศึกษาเมื่ออาชีพ มีความหมายที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์ในตัวเองเกินกว่าที่จะอธิบายความหมายอย่างครอบคลุม (จำลอง นักพ่อน. 2548 : 1) เพราะคำว่า เมื่ออาชีพ นี้แสดงถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลลัพธ์ของงานที่ยอดเยี่ยม และได้ผลลัพธ์ที่เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพการที่จะระบุว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงควรมีศักยภาพเช่นไรนั้น อาจจะทำไม่ได้เนื่องจากมีองค์ประกอบจากหลายมุมมองของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านการบริหาร ซึ่งต่างก็มีความเชื่อและมุ่งเน้นในศักยภาพของผู้บริหารตามแนวคิดของตนเองในด้านใดด้านหนึ่ง

ธงชัย สันติวงษ์. (2546 : 1) กล่าวว่านักบริหารมืออาชีพหมายถึงบุคคลที่มีคุณลักษณะหลักๆ คือ มีการศึกษาดี มีประสบการณ์กว้างจากงานหลายด้าน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างชาญฉลาด โดยกระทำอย่างเป็นระบบมีลำดับขั้นตอนเป็นระเบียบและมีแบบแผน

คุณสมบัติของนักบริหารการศึกษาเมื่ออาชีพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 53 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาพ.ศ. 2546 มาตรา 43 ได้กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะหลายประการ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นคุณลักษณะของนักบริหารการศึกษาเมื่ออาชีพสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนส่วนแรก เป็นคุณสมบัติโดยทั่วไปส่วนที่สอง เป็นคุณสมบัติเฉพาะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คุณสมบัติโดยทั่วไปในส่วนนี้มีผู้แสดงทัศนะและแนวคิดอย่างหลากหลายอาทิ

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2545 : 1) แสดงทัศนะว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์นี้ไม่ใช่เป็นของง่ายเนื่องจากมีแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมากมาย ที่แตกต่างจากการบริหารงานในยุคก่อนหน้าข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้นความต้องการ และข้อเรียกร้องจากผู้ที่เกี่ยวข้องผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีมากและแย้งกันประกอบกับความไม่แน่นอนอยากแก่การเล็งเห็นผลมีสูงขึ้นการเป็นนักบริหารจึงจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ด้านเทคนิคการบริหารและประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ

พลศึกษา โปษีศรีทอง (2548 : 1) กล่าวว่าองค์ประกอบของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพ มีอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำรู้หลักวิชารู้เหตุรู้ผลที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้านและสามารถคาดคะเนเพื่อหาแนวทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติ

2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ไหวพริบปฏิภาณจนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่ค้นคว้าไปไม่มี

3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการสื่อสารทำความเข้าใจได้ดีมีการสนทนาที่สร้างสรรค์รู้จักอดทนอดกลั้นเพื่อจะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการ ได้ถูกต้องนอกจากองค์ประกอบ 3 ประการ แล้วผู้บริหารยังต้องมีสมรรถนะ (Competency) หรือมีความสามารถเพิ่มขึ้นอีกอย่างน้อย 3 เรื่องทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และบทบาทที่เปลี่ยนไปของภาครัฐได้แก่

4. สมรรถนะในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้เบ็ดเสร็จด้วยตัวเองทั้ง Back office และ Front office เช่นรู้จักการใช้งานของโทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสารคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสารและนำเสนอผลงานด้วยตัวเอง

5. มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสารและเป็นสื่อนำสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกในปัจจุบัน

6. มีทักษะการคิดวิเคราะห์จากการรับข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็วเพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ซีระ รุณเจริญ (2550 : 6) กล่าวว่า ลักษณะของนักบริหารการศึกษามีอาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา จะต้องประกอบด้วย

1. มีลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุนซึ่งหมายถึงมีความถนัด (Aptitude) ในการเป็นผู้นำตามธรรมชาติและมีลักษณะนิสัยที่ดีในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น

2. มีการศึกษาที่ดีหมายถึงมีความรู้ทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

3. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือหมายถึงมีน้ำเสียงการพูดน่าฟังอารมณ์มั่นคงเข้มแข็งแต่ถ่อมตนกริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคมแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ

4. มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพหมายถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้งและคนดีของสังคม

5. มีความสามารถและความชำนาญการเช่นบริหารจัดการการศึกษาตามหลักวิชาและปฏิบัตินำองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6. มีความรู้และรอบรู้หมายถึง มีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบกฎหมายบริบททางสังคมการวิจัย จิตวิทยาการบริหาร

7. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางด้านบริหารเพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 คุณสมบัติเฉพาะในส่วนที่ 2 นี้ จะขอกล่าวถึงคุณสมบัติเฉพาะตามข้อบังคับของคุรุสภาและสมบัติเฉพาะที่กำหนดขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เท่านั้นดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

คุรุสภาได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 ของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยแต่ละมาตรฐานจะมีเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้เฉพาะกลุ่มซึ่งจะมีบางข้อเหมือนกันและบางข้อแตกต่างกันดังนี้

1.1 ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานข้อนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือส่วนที่เป็น “มาตรฐานความรู้” และส่วนที่เป็น “ประสบการณ์วิชาชีพ”

1.1.1 มาตรฐานความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ด้านการบริหารตามสาระการเรียนรู้ที่คุรุสภากำหนด และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

ตารางที่ 7 สาระความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา
1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา	1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา	2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
3. การบริหารด้านวิชาการ	3. การบริหารจัดการการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และ อาคารสถานที่	4. การบริหารทรัพยากร
5. การบริหารงานบุคคล	5. การประกันคุณภาพการศึกษา
6. การบริหารกิจการนักเรียน	6. การนิเทศการศึกษา
7. การประกันคุณภาพการศึกษา	7. การพัฒนาหลักสูตร
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน	9. การวิจัยทางการศึกษา
10. คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	10. คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องมีประสบการณ์วิชาชีพตามที่ปรากฏใน ตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา
1. มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ	1. มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี
2. มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่ง หัวหน้าหมวด / หัวหน้าสาย / หัวหน้างาน / ตำแหน่งบริหารอื่นในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	2. มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
	3. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาที่ไม่ต่ำกว่าระดับกองหรือเทียบเท่ากอง มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
	4. มีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนการนิเทศ และการบริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารการศึกษา
	5. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน และมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาหรือนุเคราะห์ทางการศึกษาอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนกรณีพิเศษและการบริหารการศึกษารวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา จะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นที่ไปตามมาตรฐาน 12 มาตรฐานได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

2.1.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงฐานะเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

2.3 พฤติกรรมการทำงานของนักบริหารมืออาชีพ

ชมพูนุช อัครเศรษฐี (2547) กล่าวว่า การเป็นมืออาชีพไม่ได้ตัดสินเฉพาะองค์ประกอบเชิงรูปธรรม อาทิ ผลกำไร หักภาษี เงินเดือนสูงลิ่ว ที่นั่งผู้โดยสารชั้นหนึ่งหรือชั้นธุรกิจยามเดินทางโดยเครื่องบินหรือเครื่องแต่งการชุดโก้โก้ แต่คนเป็นมืออาชีพจะมีองค์ประกอบลักษณะและการปฏิบัติบางประการอย่างแน่ชัดในเชิงรูปธรรมซึ่งจะมีความคล้ายคลึงกันที่เป็นสากลนักบริหารมืออาชีพจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความเก่งกล้าในการเป็นมืออาชีพ 10 ประการ ได้แก่

ประการแรก ความเก่งกล้าในการรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารมืออาชีพจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงานที่เป็นความรับผิดชอบของผู้อื่นถ้าไม่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจสั่งการหรือได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือการให้ความเห็นใจเข้าไปช่วยเหลืออาจนำผลเสียมาต่อองค์กรได้และอาจจะกลายเป็นการก้าวก่ายการทำงานของผู้อื่น

ประการที่สอง ความเก่งกล้าในการคิดเองทำเองได้ เมื่อมีงานที่ต้องบริหารจัดการให้สำเร็จผู้บริหารมืออาชีพจะสามารถแสวงหาแนวทางในการดำเนินงานนั้นจนบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่ต้องให้มีการเป็นคำสั่งในแต่ละขั้นตอนสามารถคิดเองทำเองได้

ประการที่สาม ความเก่งกล้าในการรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำและผลที่จะได้รับผู้บริหารมืออาชีพยอมรับความดีและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานไม่โยนความผิดหรือคิดหาทางถ่ายเทปัญหาไปให้ผู้อื่น ไม่ขยายความผิดพลาดให้แก่ผู้อื่นหรือทำให้เป็นเรื่องใหญ่โตขึ้น ไม่ปิดบังหรือกลบเกลื่อนความผิดของตนด้วยการให้ร้ายผู้อื่น ไม่พุดแก้ตัวแต่จะขอโทษและขอโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ประการที่สี่ ความเก่งกล้าในการตัดสินใจ เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจในระยะเวลาที่จำกัดไม่สามารถหาข้อมูลสนับสนุนให้เพียงพอหรือเมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนผู้บริหารมืออาชีพจะสามารถพิจารณาทางเลือกได้และไม่ลังเลที่จะตัดสินใจในทันที

ประการที่ห้า ความเก่งกล้าในการให้เกียรติผู้อื่น ผู้บริหารมืออาชีพจาคำนี้ถึงถึงการปฏิบัติตนตามารยาททางธุรกิจและสังคมรู้จักนับถือตนเองและผู้อื่นแม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะเป็นแค่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

ประการที่หก ความเก่งกล้าในการรักษาเกียรติของตนเอง ผู้บริหารมืออาชีพจะไม่ทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองมัวหมองและเสื่อมเสียเกียรติยศ แม้จะพ่ายแพ้

ก็ยังรักษาเกียรติยศของคนไว้ได้อย่างสง่างามมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ไม่คิดอาฆาตมาดร้ายต่อผู้ชนะ ไม่อาละวาดหรือแสดงกิริยาว่าจกที่ก้าวร้าวเสียดสีหรือแสดงความผิดหวังอย่างรุนแรงต่อหน้าผู้อื่น

ประการที่เจ็ดความเก่งกล้าในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ผู้บริหารมืออาชีพจะเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมจึงสามารถปรับตัวให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

ประการที่แปดความเก่งกล้าในความยืดหยุ่น ผู้บริหารมืออาชีพจะไม่ยึดติดกับสิ่งที่เป็นกฎเกณฑ์มากเกินไปจนความจำเป็นเพราะเข้าใจเป็นอย่างดีว่าไม่มีสิ่งใดที่ถูกต้องและผิดพลาดเสมอในทุกโอกาส

ประการที่เก้าความเก่งกล้าในการบริหารเสน่ห์ ผู้บริหารมืออาชีพจะปฏิบัติตนให้น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับจากองค์กรทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงาน

ประการที่สิบความเก่งกล้าในเรื่องมนุษยธรรมกับการทำงาน ในโลกของธุรกิจผลกำไรที่ได้รับคือเงินตราแต่ผลกำไรทางธุรกิจการศึกษาคือประสิทธิภาพของผลผลิตซึ่งได้แก่นักเรียนดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีมนุษยธรรมในการบริหารจัดการไม่มุ่งหวังหรือเรียกร้องผลประโยชน์จากศิษย์และผู้ปกครองของนักเรียน

กล่าวโดยสรุป คำว่านักบริหารการศึกษามืออาชีพจะมีความหมายที่แตกต่างไปจากนักบริหารมืออาชีพ (Professional manager) ซึ่งอาจเป็นเพราะวัฒนธรรมความเป็นมาของการเข้าสู่การบริหารทางการศึกษามีความแตกต่างกันผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกมาจากนักการศึกษาหรือนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการจัดการเรียนรู้มาก่อนแต่โดยหลักบริหารทั่วไปนั้นผู้บริหารทุกอาชีพจำเป็นต้องรู้ศาสตร์และมีศิลปะในการบริหารด้านการวางแผนงานงบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษาซึ่งรวมไปถึงบุคลากรด้วยดังนั้นการเข้าสู่การเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพจึงต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและงานด้านการบริหารตลอดจนทักษะของความเป็นผู้นำทางการศึกษาซึ่งเป็นความรู้ใหม่ที่ต้องเพิ่มเติมจากความชำนาญการที่มีอยู่เดิม

3.การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBA)

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้องสุจริตและเป็นธรรมโดยหันมาเน้นถึง

วัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management - RBM) แยกออกเป็น
ผลสัมฤทธิ์ = ผลผลิต + ผลลัพธ์ (RESULTS) (OUTPUTS) (OUTCOMES)

3.1 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์คืออะไร

คือวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลักโดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.2 ที่มาของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

มาจากแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) (3E) ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อ

3.2.1 ความประหยัด (Economy) การใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรการผลิตอย่างเหมาะสมและมีความคุ้มค่าที่สุด

3.2.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า

3.2.3 ประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นต้องให้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีด้วย (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542) โดยมีหลักปฏิบัติ 6 ประการแต่การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นนำมาใช้เพียง 4 หลักปฏิบัติตั้งแต่ข้อ 3 ถึงข้อ 6

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึงการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรมการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายการกำหนดคดีและการปฏิบัติตามกฎหมายที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง ไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจขยันอดทนมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเช่น รับผิดชอบต่อลูกค้าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับต่อผลการดำเนินการ

6. หลักความคุ้มค่า (Utility) หมายถึงการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงทำให้คนไทยมีความประหยัดใช้อย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน RBM : Results เกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการของการบริหารได้แก่

Plan ต้องกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายชัดเจน (ต้องการผลสัมฤทธิ์อะไร)

Do ปฏิบัติมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้

Check วัดว่าปฏิบัติได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนหรือไม่ (KPI ชัดเจน)

Act ปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้

การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring) เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะเรื่องนี้

1. เป็นกระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. เป็นการกำกับตรวจสอบการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

3. สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการของรัฐได้ประโยชน์ของการ

ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างกัน

5. ปรับปรุงการกำหนดนโยบาย

6. สามารถแสดงภาพรวมของสถานภาพ

7. สนับสนุนการวิเคราะห์แนวโน้มผลการปฏิบัติงาน

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เกี่ยวข้องกับการกำหนด

1. วิสัยทัศน์

2. พันธกิจหรือภารกิจ
3. ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ
4. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภาพที่องค์กรต้องการจะเป็นหรือเป็นเป้าประสงค์ โดยรวมที่องค์กรต้องการ ณ เวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต

พันธกิจ (Mission) เป็นหลักการพื้นฐานจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งองค์กรและขอบข่ายการดำเนินงานขององค์กร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor) “สิ่งที่เราต้องการทำให้มีหรือให้เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรคืออะไร” ถ้าหากว่าเรากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้แล้ว การที่เราจะบรรลุวิสัยทัศน์นั้นเราต้องทำอะไรบ้างหรือมีอะไรเกิดขึ้นบ้างองค์กรจึงจะบรรลุวิสัยทัศน์นั้นจึงต้องมีเกณฑ์การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ดังนี้

1. เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งความสำคัญที่ผลผลิตและผลลัพธ์
2. เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มีความเฉพาะเจาะจงและสามารถเข้าใจได้
4. เป็นที่ยอมรับจากระดับผู้บริหาร
5. อยู่ภายใต้อิทธิพลการควบคุมขององค์กร

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator) เราจะวัดความก้าวหน้าของการบรรลุปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จได้อย่างไร” ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักคือสิ่งที่สะท้อนว่าเราจะวัดอะไรอะไรที่แสดงถึงความก้าวหน้าของเราในการกำหนด ตัวชี้วัดมีข้อที่จะต้องคำนึงถึงเช่นกันว่าเวลากำหนดขึ้นมานั้นจะต้องรับได้ไหมวัดได้จริง ๆ ไหมแล้วจะต้องทำได้ และบรรลุได้ทำความเข้าใจได้ตรวจสอบได้วัดได้ภายในเวลาที่กำหนดหากจะง่าย ๆ นั้นก็คือ SMART เป็นการกำหนดตัวชี้วัด

เกณฑ์การกำหนดตัวชี้วัด

1. สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง
2. สามารถบรรลุได้มีความสมเหตุผลที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดไม่วัดในสิ่งที่ยู่นอกเหนือจากความสามารถของส่วนราชการ
3. สามารถสื่อสารทำความเข้าใจได้ตรงกันมีความเฉพาะเจาะจง
4. สามารถตรวจสอบได้
5. สามารถวัดผลได้อย่างเท่าเทียมกันผลงานเหมือนกันควรใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน

6. สามารถวัดผลการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนด

ความหมายของคำว่า Smart มีดังนี้

S pecific - เฉพาะเจาะจงชัดเจน

M easurable - สามารถวัดได้

A chievable - สามารถบรรลุได้

R ealistic - สอดคล้องกับความเป็นจริง

T imely - วัดได้เหมาะสมตามช่วงเวลาที่กำหนด

การกำหนดตัวชี้วัดต้องกำหนดอย่าง SMART พอเป็นตัวชี้วัดแล้วก็ต้องมาดู การแสดงค่าให้ชัดเจนดังนั้น ตัวชี้วัดที่ชัดเจนที่ดีจะต้องแสดงค่าที่แสดงออกมาเป็นตัวเลขอันใดอันหนึ่ง เช่นเป็นร้อยละ (Percentage) อัตราส่วน (Ratio) ค่าเฉลี่ย (Average or Mean) จำนวน (Number) อัตรา (Rate) และสัดส่วน (Proportion)

การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง เทคนิคที่สำคัญของการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สำเร็จ S = Situation คือ สถานการณ์ ความรู้ที่เกี่ยวกับตัวเรา เราอยู่ที่ไหน กับใคร เกิดอะไรขึ้นซึ่งก็หมายถึงสิ่งแวดล้อมตัวเรานั้นเอง O = Objective คือ เป้าหมาย ว่าต้องการอะไร จะไปที่ไหน ต้องการความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน อย่างไร S = Strategy คือ กลวิธี รู้ว่าจะไปถึงเป้าหมาย จะไปที่นั่นได้อย่างไร

4.การบริหารเวลา (Time Management)

“เวลา” เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อทุกคน ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของเวลา มีลักษณะพิเศษ เป็นทรัพยากรที่มีจำกัด ใช้จ่ายแล้วหมด ไปไม่สามารถซื้อเพิ่มได้ ไม่ว่าจะรวยหรือจนไม่สามารถเก็บเอาไว้ใช้ได้ เวลาผ่านไปเรื่อยๆ ไม่หวนย้อนกลับมาอีก ท่านอาจจะเคยได้ยินมาบ้างว่า “เวลาเป็นสิ่งที่หาซื้อไม่ได้”

ความจำเป็นในการบริหารเวลา เวลาที่ทุกคนถือครองในแต่ละวันมีเท่ากัน จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารเพื่อการใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความก้าวหน้าในชีวิตส่วนใหญ่ไม่มีใครนั่งเฉยๆ แต่ละคนต้องมาทำงานมากมายในแต่ละวัน และต้องรู้จักบริหารเวลา ความจำเป็นในการบริหารเวลา มีดังนี้

1. เพื่อความสำเร็จของงานและชีวิต
2. เพื่อให้มีค่าเพิ่มขึ้น เป็นเงิน เป็นเกียรติ เป็นสุข
3. การจัดเวลาเพื่อทำให้ work smart, not work hard

4.สามารถพัฒนางานและตนเองสู่เป้าหมาย ทำงานอย่างมีความสุข โดยที่การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพ

5.ทำแผนและข้อมูลการใช้เวลา ให้เหมาะสมกับงาน ชีวิต

6.การพัฒนางาน การพัฒนาตน อายุงาน อายุคน

7.มีวินัยกับการใช้เวลา พยายามทำงานตามแผน/กำหนดให้มากที่สุด

8.ตรวจสอบการใช้เวลา แผน ผล ประสิทธิภาพ และพยายามเตือนตัวเองไว้

เสมอว่า ทำให้ดีกว่าได้หรือไม่

9.ถ้าเรารู้จักใช้เวลา จะไม่มีคำว่าไม่มีเวลา

เวลา (Time) เป็นทรัพย์สินที่มีค่า และไม่สามารถหาสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาทดแทนได้ บุคคลผู้ประสบผลสำเร็จ ล้วนแล้วแต่รู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารเวลาจึงถือเป็นความจำเป็นที่นักบริหารจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญ เพราะผู้บริหารเวลาเป็นก็คือผู้บริหารชีวิตเป็น

ความหมายและความสำคัญของการบริหารเวลา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “การบริหารเวลา” ไว้ดังนี้ การบริหารเวลา คือ การรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นนักบริหารเท่านั้นที่จะสามารถบริหารเวลา ทุกคนก็สามารถทำได้ เพียงแต่ต้องรู้จักที่จะแบ่งเวลา โดยจัดสรรเวลาของตนเองให้ถูกต้องและเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด นอกจากนั้น เวลา (Time) คือ มาตรการวัดทุกสิ่งทุกอย่างเป็นตัวแปรที่ต่อเนื่อง (Continuous Variable)

ประเภทของเวลา ได้แก่ 1 เวลาทางกายภาพ (Physical Time) เป็นเวลาในเชิงสมบัติใช้หน่วยเป็น ปีเดือน สัปดาห์ วัน ชั่วโมง นาที และวินาที และ 2. เวลาทางจิต (Psychological Time) เป็นเวลาตามความรู้สึกตามแต่การรับรู้ของบุคคลแต่ละคนซึ่งจะแตกต่างกันไป เช่น วัดเป็นความเร็ว ความช้า และความเบื่อก่อน

ความสำคัญของเวลา ได้แก่ เวลาคือชีวิต ไม่มีวันย้อนกลับ ไม่มีอะไรมาทดแทนได้ การปล่อยให้เวลาเสียไปเปล่าๆ เท่ากับเป็นการปล่อยให้ชีวิตเสียไปเปล่า และการเป็นนายเหนือเวลาเท่ากับเป็นนายเหนือชีวิตอันจะ ได้รับประโยชน์สูงสุด

ศาสตราจารย์ Harold Koontz ให้ความหมายว่า “การบริหารเวลา คือ การดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น “กำหนดและควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลา

และวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ” เวลา มีความสำคัญต่อทุกคน ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของเวลามีลักษณะพิเศษคือ เวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัดใช้แล้วหมดไป เวลาไม่สามารถซื้อเพิ่มได้ ไม่ว่าจะรวยหรือจน เวลาไม่สามารถเก็บเอาไว้ใช้ได้ และเวลาผ่านไปเรื่อยๆ ไม่หวนกลับมาอีก การบริหารเวลาจึงหมายถึงกระบวนการการทำงานอย่างมีระบบ โดยใช้เวลาน้อยแต่ให้ผลคุ้มค่า

อากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2551 : 15-18) ได้เสนอแนวทางในการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. เวลาสำหรับด้านบริหารของตนเอง คือเวลาที่ใช้เพื่อจัดการงาน โดยการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์การทำงาน และการคิดวิเคราะห์ปรับปรุงระบบการทำงาน
2. เวลาสำหรับด้านบริหาร/พัฒนาลูกน้อง คือเวลาที่ใช้เพื่อพัฒนาความสามารถของลูกน้อง โดยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยงการอบรมลูกน้องในขณะที่ทำงาน (OJT: On the Job Training)
3. เวลาสำหรับด้าน ครอบครัว คือ เวลาที่ใช้อยู่กับครอบครัว/คนที่รักเขารักษาไปเที่ยวนอกบ้าน หรือการหากิจกรรมที่ทำร่วมกัน
4. เวลาสำหรับด้านชีวิตส่วนตัว คือ เวลาที่ใช้เพื่ออยู่กับตัวเอง หรือทำกิจกรรมที่สบายๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ชอบและอยากที่จะทำการบริหารเวลาเพื่อสร้างชีวิตให้สมดุลทั้ง 4 มิติดังนี้ ไม่ใช่เรื่องยาก สิ่งที่สำคัญก็คือ ต้องรู้จักบริหารเวลาสำหรับงานของตนเองและเวลาสำหรับบริหาร พัฒนาลูกน้อง เพราะเมื่อรู้จักบริหารเวลาในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้มีเวลาให้กับครอบครัว คนรัก และตัวเอง จึงขอนำเสนอแนวทางปฏิบัติอย่างง่าย ๆ เพื่อการบริหารเวลาในการทำงาน และการบริหารพัฒนาลูกน้อง

การบริหารเวลาให้เกิดประสิทธิภาพ

1.การวางแผน (Planning)

1.1 การวางแผน เป็นหลักสำคัญของการทำงาน การเรียน การทำงาน จึงต้องกำหนดจุดหมายใช้เวลาที่ประหยัด และก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ควรกำหนดแบบงานแต่ละปี เดือน สัปดาห์ และวัน

1.3 ฝึกใช้ปฏิทินในการวางแผนจนเป็นนิสัย

1.4 แม้ว่าการวางแผนจะต้องสิ้นเปลืองเวลาในตอนเริ่มแรก แต่ในขั้นสุดท้าย การวางแผนจะช่วยรักษาเวลาและให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า

2.การจัดเวลาให้เหมาะสม

ที่สุด

- 2.1 กำหนดและจัดลำดับความสำคัญของงานไว้ในแผนการทำงาน
- 2.2 งานใดที่ไม่สำคัญหรือกิจกรรมใดที่ไม่เกิดประโยชน์ควรตัดทิ้งไป
- 2.3 ให้ความสำคัญกับงานที่สำคัญๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานมากที่สุด

- 2.4 แยกประเภทงานไว้ให้ชัดเจน แล้วจัดทำพร้อมกัน เพื่อประหยัดเวลา
- 2.5 ทำให้เสร็จเป็นอย่างไรๆ ไปอย่างมีระเบียบ

3.การจัดเวลาให้เหมาะสมกับคน

- 3.1 ควรตัดเวลาที่เกี่ยวกับงานสังคม หรือการประชุมที่ไม่จำเป็น
- 3.2 ควรปฏิเสธบุคคลที่ขอติดต่อพบปะบ้าง ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง
- 3.3 ใ้บุคคลอื่นมีส่วนแบ่งภาระความรับผิดชอบงานตามสมควร
- 3.4 มอบหมายงานกระจายงานให้บุคคลอื่น ควรทำอย่างมีประสิทธิภาพ

กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน

- 3.5 ควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดขึ้นเสมอ หาแนวทางให้รับกวนสมาธิการทำงานให้น้อย

4.การสั่งการ / เตือนคนเสมอ

- 4.1 สร้างวิธีที่ฉลาดขึ้น แต่ไม่ใช่คำสั่งการจืดระบบจนเกินไป
- 4.2 ทำอะไรให้ลุล่วงไปเป็นขั้นตอน แต่ไม่ใช่ใส่ใจแต่การจืดระบบแต่มาทำอะไรเลย

- 4.3 ทำอะไรมากเกินไป จนไม่เคยประเมินคุณค่าที่แท้จริงของผลงาน
- 4.4 จงทำงานวันนี้ให้ดีกว่าเมื่อวาน และทำวันพรุ่งนี้ให้ดีกว่าวันนี้
- 4.5 การทำอะไรอย่างสมบูรณ์ ชนิดไม่มีดีเปลืองเวลาโดยใช้เหตุผล
- 4.6 ฝึกฝนการตัดสินใจเพื่อทำงานตามที่เห็นว่าเหมาะสมให้ทันเวลา

5. การควบคุมการทำงานเพื่อการมีเวลาที่ดีกว่า

- 5.1 การรู้จักใช้เวลา คือการรู้จักวิธีการทำงานที่ฉลาด นั้นแสดงว่าจะมีเวลาสำหรับตัวเอง สำหรับครอบครัวและสำหรับสังคมมากขึ้น

5.2 อย่าทำตนเป็นบุคคลที่แยกออกจากงานไม่ได้ในบางครั้งหยุดพักก่อนตามสมควรพอเหมาะ การทำงานติดต่อกันเป็นเวลายาวนาน อาจเกิดผลเสียได้

- 5.3 ฝึกวินัยในการทำงาน ไม่พลัดวันประกันพรุ่ง เพื่อการมีเวลาที่ดีกว่า

5.4 การพบปะ/สังสรรค์/ร่วมกิจกรรมสังคม จะต้องเป็นเรื่องที่สร้างสรรค์ ไม่เสียเวลากับเรื่องไร้สาระ นำไปสู่ปัญหาไม่มีที่สิ้นสุด สิ้นเปลืองเวลาโดยใช่เหตุ

5.5 คนที่รู้จักใช้เวลา “เป็น” เท่านั้นจึงจะมีเสรีภาพให้กับชีวิต ที่แท้จริง การจัดแบ่งเวลาและงาน การจัดแบ่งเวลาและงาน โดยใช้ตารางเมื่อสามารถ จัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานได้แล้ว ก็พิจารณาใช้ตารางแบ่งเวลาและงานเข้าช่วย โดยการเขียนงานในช่องที่เหมาะสมกับการใช้เวลาตามตารางแสดงข้างล่าง จากตารางนี้จะทำให้ผู้บริหารรู้ว่าเวลานั้นจะต้องทำงานอะไร หรือให้ใครไปทำอะไรข้อสำคัญ ต้องไม่ลืมว่าผู้บริหารที่ดีคือผู้ที่ทำให้งานเสร็จไม่ใช่ทำงานให้เสร็จ

เทคนิคในการบริหารเวลา

1.การจด หรือ การเขียน (Write things down) ช่วยในการจดจำข้อมูลที่มากเกินไป โดยการเขียนรายการสิ่งต่างๆ ที่ต้องทำ (To do lists) เพื่อการจัดการชีวิต หรือกันลืม หรือกรณีมีสิ่งๆ เข้ามาขัดจังหวะก็สามารถหวนกลับไปสิ่งๆ ที่ต้องทำได้

2.การจัดลำดับความสำคัญ (Priorities your list) เป็นการจัดลำดับจากรายการสิ่งๆ ที่ต้องทำก่อนหลัง (Prioritise to do lists) การจัดลำดับความสำคัญ สองแยกว่าสิ่งไหนต้องทำ/ควรทำ/และน่าจะทำได้ (Must/ Should/ Could) ซึ่งเป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการเวลาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.การวางแผนประจำสัปดาห์ (Plan your week) ใช้เวลาช่วงต้นสัปดาห์ในการวางแผนจัดตารางเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (เขียนเวลา 15-30 นาที เพื่อวางแผนในแต่ละสัปดาห์)

4.พกกระดาน สมุด หรือ คอมพิวเตอร์แบบพกพาติดตัวไปด้วย (Catty a notebook) เพราะความคิดดีๆ อาจผุดขึ้นมาเสมอ ไม่จำกัดว่าจะเป็นเวลาไหน การจดบันทึกเอาไว้ทันทีเป็นสิ่งจำเป็น

5.หัดเรียนรู้ที่จะปฏิเสธ (Learn to say no) จุดอ่อนของหลายคนที่มีมักจะยุ่งตลอดเวลาเนื่องจากการตกปากรับคำตลอดเวลา การรู้จักปฏิเสธคำขอร้องที่ไม่สำคัญมากเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากจะมีเวลาอิสระมากขึ้น ยังสามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องอื่นๆ ที่จำเป็นและสำคัญมากกว่า

6.คิดก่อนลงมือปฏิบัติ (Think before acting) คิดก่อนตอบปากรับคำ เป็นเกราะป้องกันความยุ่งยากในการจัดการเวลาที่ดี และหยุดคิดถึงสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น หรือสิ่งที่คุณไม่จำเป็นต้องทำ

7.อย่าทำงานที่ไม่ใช่ของตัวเอง (Don't do other people's job) เพียงเพราะว่าคุณอยากเป็นฮีโร่หรือเป็นที่ยอมรับ ตรงกันข้ามควรให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ

8.พยายามพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ (Continuously improve yourself) บริหารจัดการเวลาจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของตนเอง

9.จดบันทึก (Keep a goal journal) กำหนดกรอบเวลาในการประเมินความก้าวหน้าหรือความสำเร็จ จากการจดบันทึกช่วยในการประเมินการบริหารเวลาของตนเอง

10.แยกแยะลักษณะนิสัยที่แย่ (Identify bad habits) รวบรวมพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ไร้สาระและเป็นอุปสรรคที่นำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลา

11.คิดว่าสิ่งใดที่ควรจะหยุดทำ (Think about what you are giving up) เป็นความคิดที่ดีในการพิจารณาว่าเราใช้เวลาหมดไปกับอะไร เพื่อที่จะได้รู้ และหยุดทำกิจกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ และเหลือเวลาไปทำสิ่งที่สำคัญกว่า

12.ระวังงานที่แทรกเข้ามา (Beware of filler tasks) อาจไม่เร่งด่วนแต่จะดึงความสนใจไปจากงานสำคัญที่ต้องทำ

13.ยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบ (Don't be a perfectionist) งานบางอย่างไม่ต้องการความละเอียดตลอดมาก จึงไม่จำเป็นต้องทุ่มเทเวลามาก เช่น การเขียนตอบอีเมลล์ ต้องรู้จักแยกแยะงานที่ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ ออกจากงานที่ต้องการความพิถีพิถัน

ข้อเสนอแนะในการบริหารเวลา เรียงลำดับความสำคัญของงานว่างานใดควรทำให้เสร็จก่อน และควรหยุดรับกิจกรรมหลายอย่างเมื่อมีเวลาจำกัด และควรกำหนดตารางเวลาล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และพยายามทำให้ได้ตามกำหนด โดยเพื่อความยืดหยุ่นไว้บ้าง ตารางเวลาล่วงหน้าที่ควรจัดทำ เช่น ตารางต่อวัน, ตารางต่อสัปดาห์, ตารางต่อเดือน, ตารางต่อภาคเรียนและตารางต่อปีการบริหารเวลาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ในสังคม ที่มีความสลับซับซ้อน กิจกรรมทางสังคมมีความเคลื่อนไหว (Dynamic) จนแทบตามไม่ทันสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปไม่มีวันสิ้นสุด ผู้ที่มองเห็นคุณค่าของเวลา และสามารถบริหารเวลาที่มีอยู่ให้บังเกิดผลประโยชน์ย่อมเป็นผู้ได้เปรียบ และสามารถขจัดปัญหาอันเป็นผลมาจากความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ รอบข้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นย่อมหมายความว่าบุคคลนั้นได้ควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างไว้ในมือได้แล้ว ทั้งนี้ด้วยสาเหตุเพียงประการเดียว คือ เขาบริหารเวลาเป็น (สัญญา เคนาณภูมิ, 2555 : 148-153)

5.การบริหารแบบ โดยกำหนดตัวชี้วัด

การสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จของการทำงาน (Key Performance Indicator-KPI) เป็นเครื่องมือทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานในปัจจุบันเพราะจะทำให้องค์กร หน่วยงานและพนักงานทุกระดับทำงานในองค์กรทำงานอย่างเต็มที่เพราะมีการกำหนด ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยการทำงานจะมาเน้นที่ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก สำคัญเพราะมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการทำงานพร้อมกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปใช้ในการเชื่อมโยงกับการขึ้นเงินเดือน การจ่ายโบนัสและการเลื่อนระดับได้ KPI (Key Performance Indicators)

กล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ได้ให้ความสำคัญต่อจุดสนใจหนึ่งที่สำคัญ คือ เรื่องผลสัมฤทธิ์ (Result) ที่เกิดขึ้นจากการบริหาร โดยถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดการจัดการภาครัฐแบบเดิม ที่ให้ความสำคัญต่อภาระรับผิดชอบที่มีต่อปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรและกระบวนการทำงาน (Input and process accountability) เช่น ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นต้น มาเป็นภาระรับผิดชอบที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability for results) แทนการ ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวกล่าวได้ว่าได้รับอิทธิพลทางความคิดอย่างมากจากอย่างน้อยใน 2 ส่วนที่สำคัญ คือ 1.แนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) ของภาคธุรกิจ ซึ่งภาคธุรกิจให้ความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ในเรื่องของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลิตภาพหรือการเพิ่มผลผลิต ตลอดจนให้ความสำคัญต่อคุณภาพ และความคุ้มค่าทางการเงิน โดยในภาคธุรกิจจะให้ความสำคัญต่อการวัดผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น โดยการนำตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators - KPI) มาใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นซึ่งในภาคธุรกิจนิยมที่จะนำเครื่องมือตัวชี้วัดผลการดำเนินงานนี้ มาใช้อย่างมากจึงทำให้การบริหารภาครัฐในปัจจุบันจึงนิยมที่จะนำในการบริหารภาครัฐเช่นกัน เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐบริหารและทำงานแบบมีผลสัมฤทธิ์เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในภาคธุรกิจ 2.แนวคิดในเรื่องของ Reinventing Government ที่นำเสนอโดย เดวิด ออสบอร์น และ เทด แกร์เบออร์ (David Osborne and Ted Gaebler) โดยได้ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มที่สำคัญอย่างหนึ่งของระบบราชการที่จะต้องปรับตัวก็คือ ระบบราชการจะต้องเป็นระบบที่ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงานซึ่ง นักวิชาการทั้งสองเรียกว่า Results - oriented Government

ตัวบ่งชี้ (KPI) จะใช้ในการวัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (Goals) ซึ่งจะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและมีการยอมรับของทุกฝ่าย พร้อมทั้งมีการตั้งค่าเป้าหมาย (Targets) ของแต่ละตัวบ่งชี้ด้วย ตัวอย่างการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ผู้ตัวบ่งชี้และเป้าหมาย (ที่มา : การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กพร. 2557 : 5)

5.1 กรอบแนวคิดของผลสัมฤทธิ์

ตามที่กล่าวมาแล้วว่าแนวคิดของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ (Result) ที่เกิดขึ้นโดยที่ผลสัมฤทธิ์จะประกอบไปด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยที่ผลผลิตเป็นผลงานในระยะสั้นที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในอนาคตส่วนผลลัพธ์เป็นผลงานในระยะยาวที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต

$$\text{ผลสัมฤทธิ์ (Result)} = \text{ผลผลิต (Output)} + \text{ผลลัพธ์ (Outcome)}$$

จากสมการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าองค์กรจะบริหารงานได้ผลสัมฤทธิ์หรือไม่จะต้องสร้างทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ให้เกิดขึ้นโดยจะให้ความสำคัญเฉพาะต่อผลผลิตในระยะสั้นเท่านั้น ไม่ได้แต่จะต้องให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นด้วย เช่นการให้บริการแก่ประชาชนจะให้ความสำคัญเฉพาะการลดรอบระยะเวลาในการให้บริการแก่ประชาชนให้สั้นลงเท่านั้น ไม่ได้แต่จะต้องให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ คือการที่ประชาชนได้รับความพึงพอใจจากการรับบริการ เป็นต้น

5.2 ลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี

5.2.1 สอดคล้องกับ Vision Mission และ Strategy องค์กร

5.2.2 ต้องสำคัญจริงๆเท่านั้น 1) Performance Indicators 2) Danger Indicators

5.2.3 ควรมีทั้งด้านการเงิน และด้านที่ไม่ใช่ด้านการเงิน

5.2.4 ควรมี Lead และ Lag Indicators

5.2.5 ต้องมีผู้รับผิดชอบทุกตัววัด

5.2.6 ต้องควบคุมได้ > 80%

5.2.7 ต้องวัดได้ และทุกคนเข้าใจ

5.2.8 ต้องช่วยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลง (Green/Yellow/Red)

5.2.9 ต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายใน จึงควรมี PI ที่เป็นผลงานร่วมกัน

5.3 เกณฑ์การทดสอบคุณภาพของตัวชี้วัด

5.3.1 ความพร้อมของข้อมูล (Data Availability)

- 5.3.2 ความถูกต้องของข้อมูล (Data Accuracy)
- 5.3.3 ความทันสมัยของข้อมูล (Timeliness of data)
- 5.3.4 ต้นทุนในการจัดหาข้อมูล (Cost of Data Collection)
- 5.3.5 ความชัดเจนของตัวชี้วัด (Clarity of KPI)
- 5.3.6 ตัวชี้วัดสะท้อนถึงผลการดำเนินงานที่แท้จริง (Validity of KPI)
- 5.3.7 ตัวชี้วัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับองค์กร / หน่วยงานอื่น หรือผลงานในอดีตได้หรือไม่ (Comparability of KPI)
- 5.3.8 ตัวชี้วัดสัมพันธ์กับตัวชี้วัดอื่นในเชิงเหตุ และผลหรือไม่ (Relationships with other KPIs)

6. การบริหารการมีส่วนร่วม (Participative Management)

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา ล้วนให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่ทุกฝ่ายของสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลาน เพื่อสร้างความผูกพัน และรู้จักเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จึงขอนำแนวคิดจากนักวิชาการที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วม” ไว้อย่างหลากหลายดังนี้

ภาคภูมิ โภชนกุล (2541 : 19) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกันว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนโดยแท้จริงนั้น คือ การที่ประชาชนมีโอกาสอย่างอิสระ ปราศจากการแทรกแซง ครอบงำ บังคับให้ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการควบคุมระดมทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้และภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของการตัดสินใจที่จะกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองอย่างเชื่อมั่น เพื่อเป้าหมายแห่งการพึงตนเอง

จันทร์านี สงวนนาม (2545 : 69) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

จารุพงศ์ พลเดช (2546 : 14) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการบริหารของการให้คนในองค์กรหรือทีมงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการ

ตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน

จันทรานี สวงนนาม (2545 : 69) ให้ความหมายว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

สมเดช สีแสง (2547 : 229) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตนซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control หรือ TQC) แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชื่อว่า ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารให้กับผู้ปฏิบัติ คนในองค์กร ทีมงาน เพราะต้องการให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรที่เป็นรูปธรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างคนและองค์กรได้อย่างแท้จริง คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์กรในการตัดสินใจ

White. (1982 : 18) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติ มิติที่หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำ และทำอย่างไร มิติที่สอง คือ การมีส่วนร่วมเสียดสีในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่สาม คือ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

Erwin. (1976 : 138) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นกระบวนการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความชำนาญ ร่วมกับการใช้

วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายความว่า อำนาจในการตัดสินใจ การเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือเข้าไปมีส่วนในกิจการอันใดอันหนึ่ง โดยร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล เพื่อให้กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ

6.1 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จารุพงศ์ พลเดช (2546 : 17) กล่าวว่า สิ่งที่นักบริหารจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นเพื่อความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ ดังนี้

1. มุ่งพัฒนาองค์กรมากกว่านำองค์กร เน้นการพัฒนาคนและพัฒนางานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
2. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อดทน รอผลงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด พร้อมยอมรับที่จะแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมุนานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน หรือแก้ปัญหาจนสำเร็จ
3. ใช้เหตุผลประกอบข้อมูลในการตัดสินใจให้มากที่สุด ใช้อำนาจและการตัดสินใจโดยตนเองให้น้อยลง เรียกว่าลดการสั่งการลง
4. จัดเวทีการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายมาตรการต่างๆ อย่างกว้างขวาง
5. สร้างบรรยากาศการทำงาน และพัฒนาทีมงานมากกว่าเป็นรายบุคคล
6. เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อได้แง่คิดมุมมองต่างๆ อย่างกว้างขวางขึ้น และพร้อมปรับปรุงแก้ไข
7. ยึดหลักการทำงานอย่างเป็นกระบวนการมากกว่ามุ่งเน้นแต่ปริมาณงานหรือผลงานเป็นหลัก
8. บริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจังต่อเนื่อง และบูรณาการความจริงจังและความต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่มีมักจะขาดหายไปในการบริหารเสมอ ทำให้ไม่เกิดความสำเร็จ (ถวิล มาตรฐาน, 2544 : 83 - 84) กล่าวว่า เพื่อให้เกิดความ กระฉ่างชัด จึงอธิบายในรายละเอียดของบทบาทปฏิบัติและเนื้อหาสาระของแต่ละขั้นตอนตามลำดับ ดังต่อไปนี้
 - ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์ปัญหา/ความต้องการ (Goal Setting and Need Identification)

เป้าหมาย (Goal) เป็นข้อความแสดงทิศทางอย่างกว้างๆ รวมทั้งวัตถุประสงค์ หรือความต้องการ ไม่มีกำหนดช่วงเวลาและไม่เกี่ยวกับผลผลิตเฉพาะในช่วงเวลา เป้าหมายของโรงเรียน มักจะแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน ปกติเป้าหมายของโรงเรียนจะมีอยู่ 4 ประเภท คือ

1. เป้าหมายที่แสดงถึง ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน
2. เป้าหมายที่แสดงถึง ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน
3. เป้าหมายที่แสดงถึง การจัดสรรทรัพยากร
4. เป้าหมายที่แสดงถึง ระบบการบริหารจัดการ โรงเรียน

ในแต่ละเป้าหมายนั้นจะมีความเชื่อเป็นกรอบอ้างอิงอยู่เสมอ เช่น เป้าหมายด้านการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนที่อยู่บนพื้นฐานของความต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ นอกจากนี้ เป้าหมายแต่ละด้านและแต่ละเป้าหมายก็จะมีปรัชญาการศึกษาเป็นกรอบอ้างอิงอยู่เสมอเช่นเดียวกันการกำหนดปัญหา/ความต้องการ (Need Identification)

ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดปัญหาและความต้องการนั้น ก็กำหนดได้จาก การพิจารณาจากสิ่งที่เป็นจริงกับส่วนที่ควรจะเป็นว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด กล่าวคือ ถ้าช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นจริง (Gap) มีมาก ก็แสดงว่า มีปัญหาหรือความต้องการมาก หลังจากนั้นก็นำเอาปัญหา/ความต้องการ ในแต่ละด้านมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายต่อไป (ถวิล มาตรการ. 2544 : 83 - 84)

ขั้นที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy - Making)

นโยบาย - เป็นข้อความแสดงถึงวัตถุประสงค์และแนวทาง (มาตรการ) ที่จะดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์นั้นประสบผลสำเร็จ รวมทั้งกำหนดกรอบเพื่อเป็นแนวปฏิบัติด้วย โดยปกติแล้วนโยบายมักจะนำมาจากแนวปรัชญาการศึกษาและเป้าหมายการศึกษาที่โรงเรียนยอมรับและกำหนดขึ้น พร้อมกับเสนอแนวทางปฏิบัติ (Guideline) ประกอบเอาไว้ค่อนข้างจะชัดเจน ให้สะดวกหรือง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ภาษาหรือข้อความทั้งหมดนี้เขียนเป็นนโยบาย ควรจะเป็นภาษาง่ายๆ ไม่ควรจะเป็นศัพท์เทคนิค ซึ่งจะต้องอาศัยตัดแปลงและสร้างความเข้าใจทั้งนี้ก็เพื่อให้สมาชิกทุกคนของโรงเรียนสามารถอ่านและเข้าใจได้ทันทีการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ ถือว่า แผนงาน/โครงการ เป็นความรับผิดชอบของฝ่ายดำเนินการ (Programme Teams) ในขณะเดียวกัน ฝ่ายนโยบาย (Policy Group) ก็ต้องได้รับข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และปัญหาความต้องการจากฝ่ายดำเนินการ (Programme

Teams) ด้วย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องสัมพันธ์กับ แผนงาน/โครงการแต่ละแผน นอกจากนั้นฝ่ายดำเนินโครงการ (Programme Teams) อาจจะต้องเตรียมแผนปฏิบัติและแผนงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และลำดับความสำคัญที่ฝ่ายนโยบาย (Policy Group) กำหนดขึ้น แล้วนำเสนอฝ่ายนโยบาย (Policy Group) อีกครั้ง เพื่อการยอมรับและเห็นชอบ หลังจากนั้น ฝ่ายดำเนินโครงการ (Programme Teams) ก็นำไปในการปฏิบัติและเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลด้วย

โดยปกติฝ่ายดำเนินโครงการ (Programme Teams) จะประกอบไปด้วยทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งก็มักจะเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการนั้นๆ โดยตรง เช่น แผนงาน/โครงการคณิตศาสตร์ ฝ่ายดำเนินโครงการ (Programme Teams) ก็คือ ครู - อาจารย์ที่สอนคณิตศาสตร์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูคนหนึ่งไม่ควรจะเป็นสมาชิกของแผนงาน/โครงการเกินกว่า 4 แผนงาน/โครงการ ซึ่งแต่ละแผนงาน/โครงการ จะต้องมีส่วนหน้า โดยเลือกจากผู้ที่มีความเหมาะสม หรือมีอำนาจหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการนั้น อาจจะเป็นหัวหน้าหมวด/หัวหน้าฝ่าย แล้วแต่กรณี (ถวิล มาตรฐาน เลี่ยม, 2544 : 83 - 84)

ขั้นที่ 3 การวางแผน (Planning)

การวางแผน ก็คือ การคิดก่อนทำ นั่นคือ จะทำอะไร ทำเมื่อไร ทำอย่างไร และใครเป็นคนทำการวางแผนมีหลายระดับแตกต่างกันไปตามลักษณะแผนงาน/โครงการเรียน ยกตัวอย่างเช่น การวางแผนการจัดการเรียน/สนับสนุน (Programme Planning) การวางแผนการใช้หลักสูตร (Curriculum Planning) และการวางแผนการสอน (Instructional Planning) เป็นต้น

การวางแผนโครงการเรียน ก็คือ การนำโครงการเรียนไปปฏิบัติได้ อย่างไม่รู้ตัว กล่าวคือ จำนวนครูและวิชาที่จะสอน รวมทั้งบุคลากรที่จะเกี่ยวข้องกับโครงการเรียน อุปกรณ์ เครื่องมือ และการให้บริการ ตลอดจนสิ่งที่ควรเพิ่มเติมให้เกิดความสมบูรณ์ ส่วนการวางแผนหลักสูตรก็เกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ที่จะต้องสอน จะสอนอย่างไร และสอนเมื่อไร นานเท่าใด ส่วนการสอนในห้องเรียนนั้น ก็เป็นความรับผิดชอบของครูผู้สอน หรือเรื่องอื่นๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด (ถวิล มาตรฐาน เลี่ยม, 2544, หน้า 83 - 84)

ขั้นที่ 4 การกำหนดงบประมาณ (Budgeting)

งบประมาณ (Budget) คือ แผนการเงินที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ “การประมาณการค่าใช้จ่าย” กับ “การประมาณการรายรับ” สำหรับงบประมาณของโรงเรียนก็เป็นเงินที่จัดสรรให้ตามแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียน นั่นเอง ซึ่งจะจัดสรรให้ตาม

แผนปฏิบัติการที่ฝ่ายนโยบาย (Policy Group) ได้อนุมัติให้ดำเนินการได้ (ถวิล มาตรฐาน. 2544 : 83 - 84)

ขั้นที่ 5 การนำแผน ไปปฏิบัติ (Implementing)

เมื่อทุกฝ่ายยอมรับหรือตกลงในรายละเอียดของแผนที่ฝ่ายนโยบาย (Policy Group) ให้ความเห็นชอบแล้ว ฝ่ายดำเนิน โครงการ (Programme Teams) ก็มีอำนาจที่จะ นำแผนไปปฏิบัติต่อไป และไม่จำเป็นต้องไปทบทวนหรืออ้างอิงกลุ่มนโยบายอีก ยกเว้นมี การเปลี่ยนแปลงในรายละเอียดของแผนจำนวนมาก (ถวิล มาตรฐาน. 2544 : 83 - 84)

ขั้นที่ 6 การประเมินผล (Evaluating)

ขั้นสุดท้ายคือ ขั้นที่ 6 ของวัฏจักรการบริหารจัดการ โรงเรียนแบบร่วมคิด ร่วมทำ (The Collaborative School Management Cycle) ก็คือ “การประเมินผล” (Evaluation) การประเมินผล ก็คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารเพื่อจุดประสงค์ในการตัดสินใจ และก็ต้อง ตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด โดยพิจารณาจากข้อมูลข่าวสารเหล่านั้น การประเมินผล จะต้องกระทำทั้งในระหว่างดำเนินงานและภายหลังการปฏิบัติงานตามแผนเสร็จสิ้นลงแล้ว การประเมินผลในที่นี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) การประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสารสนเทศ ที่จะต้องรวบรวมเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินเกี่ยวกับความก้าวหน้า หรือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (2) การประเมินโครงการ ซึ่งสารสนเทศที่รวบรวมเพื่อนำมาใช้ ประกอบการพิจารณาประเมินเพื่อทราบว่า มีความก้าวหน้าที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสนองต่อความต้องการหรือไม่ รวมทั้งโครงการนั้นสนองตอบนโยบายเพียงใด อย่างไรก็ตาม ข้อมูลข่าวสารที่เก็บรวบรวมได้จากการเรียนรู้ก็สามารถนำมาใช้ในการประเมิน โครงการได้ด้วย (ถวิล มาตรฐาน. 2544 : 83 - 84)

วัฏจักรการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ แสดงให้เห็นว่า การ ประเมิน โครงการนั้นเป็นหน้าที่รับผิดชอบร่วม ส่วนหนึ่งดำเนินการโดยฝ่ายดำเนิน โครงการ (Programme Teams) และอีกส่วนหนึ่งดำเนินการ โดยฝ่ายนโยบาย (Policy Group) ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบหลักคือ การประเมินโครงการในส่วนที่เกี่ยวกับเป้าหมาย ปัญหาความต้องการ และ นโยบายที่นำมาใช้ ส่วนทีมวางแผน (Planning Teams) ก็ต้องสนใจและเก็บข้อมูลข่าวสารจาก การประเมินผลโครงการ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์สำหรับตนเอง และเพื่อจัดให้ฝ่ายนโยบาย (Policy Group)

วัตถุประสงค์การบริหารจัดการแบบร่วมมือจะส่งผลกระทบต่อเมื่อผลของการดำเนินโครงการก่อให้เกิดเป้าหมายใหม่ ปัญหาความต้องการใหม่ กำหนดนโยบายใหม่ หรือมีโครงการใหม่ๆ เกิดขึ้น

ผลดีของการบริหารจัดการโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำ

ถวิล มาตรฐาน (2544 : 83 - 84) กล่าวว่า ถ้าการนำเอารูปแบบการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำมาปฏิบัติอย่างถูกต้อง จะส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่หลายประการ ประโยชน์ต่อนักเรียน

โดยหลักการ การบริหารจัดการโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำ “นักเรียน” เป็นบุคคลสำคัญ หรือคือ “หัวใจ” ของการบริหาร ดังนั้น หากกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นจะต้องมีผลประโยชน์โดยตรง หรือโดยอ้อมต่อนักเรียน การบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำเป็นผลดีแก่นักเรียน 3 ประการ คือ

1) การบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ มุ่งเน้นประโยชน์ต่อนักเรียน การนำรูปแบบการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำมาใช้อย่างประสบผลสำเร็จ ทำให้มั่นใจได้ว่า ทรัพยากรทั้งหมด เช่น ครู - อาจารย์ เวลา สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือและบริการต่างๆ สะท้อนให้เห็นชัดเจนในการที่จะให้บรรลุกระบวนการเรียนการสอน และสนองตอบเป้าหมายความต้องการของชุมชน รวมทั้งสังคมประเทศชาติ

2) นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายร่วมกับคณะกรรมการโรงเรียน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดทำ โปรแกรมการเรียนต่างๆ ที่จะสนองความสนใจ และความสามารถพิเศษของนักเรียน

3) กระบวนการบริหารจัดการตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดขึ้น จะช่วยสร้างความรู้และความเข้าใจด้าน โปรแกรมการศึกษาของโรงเรียนแก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี ชุมชน รวมทั้งนักเรียนจะได้เอกสารนโยบาย แผนงาน/โครงการ งบประมาณ และรายงานการประเมินผล

ประโยชน์ต่อกลุ่มกำหนดนโยบาย (Policy Group) (ถวิล มาตรฐาน. 2544 : 83 - 84) กล่าวว่า กลุ่มกำหนดนโยบาย อาจจะเป็นคณะกรรมการโรงเรียน (หรือสภาโรงเรียนแล้วแต่จะเรียก) ซึ่งเป็นฝ่ายรับผิดชอบโดยตรงในการกำหนดนโยบายโรงเรียน กลุ่มนี้จะได้ประโยชน์อย่างยิ่งจากการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ กล่าวคือ

1) การบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ เป็นการบูรณาการ เชื่อมโยง การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การงบประมาณ และการประเมินผล

(ซึ่งเดิมจะแยกส่วนกันออกไป) ทำให้มองเห็นภาพรวมทั้งหมด มั่นใจว่าทรัพยากรถูกใช้ไปเป็นประโยชน์กับนโยบายและแผน

2) เนื่องจากการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ครู - อาจารย์ มีส่วนร่วม และมีอิสระในการดำเนินการในชั้นการจัดกระบวนการเรียนการสอน จึงเชื่อมั่นได้ว่านโยบายต่างๆ จะได้นำไปปฏิบัติจริงจัง

3) เนื่องจากการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นภารกิจของกลุ่มอื่นๆ ดังนั้นฝ่ายกลุ่มนโยบายจึงไม่ต้องเกี่ยวข้อง ถ้าเกิดมีปัญหา/ข้อบกพร่องเกิดขึ้น ยกเว้นการรายงานการเงินตามปกติ

4) ด้านการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ มีวัตถุประสงค์เบื้องต้น คือ การเรียนและการสอน ทำให้กลุ่มกำหนดนโยบายสามารถมองภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้

5) บรรดาเอกสารต่างๆ เขียนออกมาในลักษณะที่สมาชิกทุกคนของโรงเรียนเข้าใจได้ง่าย

6) การบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ พร้อมทั้งจะตรวจสอบได้ (Accountability) โดยมีข้อมูลข่าวสารที่แสดงให้เห็นว่า มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างไร และทำไมเป็นระบบที่มีการประเมินโครงการ นั่นคือ ทำให้กลุ่มกำหนดนโยบายมั่นใจว่า นโยบายที่กำหนดนั้น ได้นำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

7) การบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ ได้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับ และนำยุทธศาสตร์และเทคนิคต่างๆ มาใช้ประโยชน์ต่อครู - อาจารย์

ถวิล มาตรเยี่ยม. (2544 : 83 - 84) กล่าวว่า ครู - อาจารย์ เป็นกุญแจสำคัญต่อผลสำเร็จของการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ เพราะครู - อาจารย์ เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ การจัดทำแผนและปฏิบัติตามแผน

1. การบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ เปิดโอกาสให้ครู - อาจารย์ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

2. ครู - อาจารย์ มีโอกาสใช้ความรู้ ความชำนาญในการมีส่วนร่วมกระบวนการตัดสินใจ

3. เนื่องจากการกำหนดนโยบายและการวางแผนชัดเจน ดังนั้น จึงไม่มีข้อสงสัยคลุมเครือ ตลอดทั้งข้อขัดแย้ง

4. ครู - อาจารย์ทุกคนเป็นที่ปฏิบัติงานจึงพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ กำลังกาย - ใจ ในการพิจารณาใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสาขา/วิชาที่ตนเองถนัดและสนใจ

5. ครู - อาจารย์ เข้าใจงาน/โครงการ ตลอดจนงบประมาณของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งโดยปกติไม่ค่อยจะมีข้อมูลให้ทราบได้ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดใหญ่

6. ลดความขัดแย้งภายในระหว่างครู - อาจารย์ ทั้งนี้ก็เพราะทุกคนมีโอกาสร่วมมือ ช่วยเหลือ เปิดเผย และเปิดกว้าง ความขัดแย้งก็จะลดลง ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากครู - อาจารย์ มีข้อมูล สารสนเทศแลกเปลี่ยนกันและกัน

7.ครู - อาจารย์ มีโอกาสจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับสภาพงานและกระจายอย่างทั่วถึงไปยังกิจกรรมต่างๆ

8. การบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ ถือว่าครู - อาจารย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้

9. การบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ เปิดโอกาสให้ครู - อาจารย์ ได้รับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มที่ (ถวิล มาตรการยม. 2544 : 83 - 84)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำ เป็นการร่วมคิดร่วมทำระหว่างกลุ่มคนกำหนดนโยบายกับกลุ่มจัดทำแผนงาน/โครงการ ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้ จะต้องปฏิบัติงานกันด้วยความร่วมมือที่สอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดี เพื่อการดำเนินงานการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำเป็นไปตามขั้นตอนและวัฏจักร แล้วผลของการทำงานที่ประสานสัมพันธ์ร่วมกันด้วยดีนี้ จะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ ตัวเด็กรักเรียนเป็นสำคัญที่สุด อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มกำหนดนโยบาย ซึ่งหมายถึง คณะกรรมการบริหาร โรงเรียน และต่อครู - อาจารย์ เพื่อความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้เกิดความรักและศรัทธาที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติต่อไป

บริบททั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเขตภาคอีสานตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ภาวะที่ภาวะที่สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษา

เพื่อนำไปกำหนด ทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และสนองความต้องการของผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและคำนึงถึงบริบทที่สำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัด
การศึกษา ประกอบด้วย

- 1.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- 2.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
- 3.แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555 -2558
- 4.แผนปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2
- 5.แผนปฏิบัติราชการสี่ปี (พ.ศ.2555-2558) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน

- 6.แผนการพัฒนาศึกษาและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับมหาดชาสารคาม
- 7.มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการให้บริการแก่ชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์
สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งบริบทในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของสถานศึกษาโดยสภาพแวดล้อมในภาพรวมที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness)
โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats)

1. จุดแข็ง (Strengths)

- 1.1 โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการให้บริการแก่ชุมชน กรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน
- 1.2 กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนมีความ
เข้มแข็ง ด้านการสนับสนุนการจัดการศึกษา
- 1.3 รูปแบบการบริหารในองค์กรคณะบุคคลมีความชัดเจนใช้หลักธรรมาภิบาล
ทำงานเป็นทีม
- 1.4 การเกณฑ์เด็กเข้าเรียนครอบคลุมพื้นที่เข้าเรียน 100%
- 1.5 อัตราการศึกษาต่อ 100%
- 1.6 ระบบการสื่อสารอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์
2. จุดอ่อน (Weakness)
- 2.1 อาคารและสถานที่ไม่เพียงพอ
- 2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ

- 1.3 งบประมาณไม่เพียงพอ
- 1.4 ขาดแหล่งเรียนรู้โดยเฉพาะห้องคอมพิวเตอร์
- 1.5 บริบทโรงเรียนน้ำท่วมขังในฤดูฝน สนามกีฬาไม่เพียงพอ ใช้การได้บ้าง เป็นบางพื้นที่

1.6 มีฝุ่นละออง โดยเฉพาะฤดูแล้ง

3. โอกาส (Opportunities)

- 3.1 ประชาชน/ชุมชน พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
- 3.2 ประชาชน/ชุมชน มีความต้องการได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
- 3.3 ชุมชนร่วมมือกับโรงเรียนดี
- 3.4 ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาจัดการเรียนการสอนได้

4. อุปสรรค (Threats)

- 4.1 ประชาชนในเขตบริการยากจน
 - 4.2 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน
 - 4.3 ผู้ปกครอง/ชุมชน ยังขาดความรู้ความเข้าใจต่อการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
 - 4.4 เด็กย้ายสถานศึกษาและอพยพตามผู้ปกครอง ทำให้เกิดปัญหาการขาดเรียน
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดเรื่องสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ดังนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น

หมวด 80 รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

- 1. คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษารัฐมวัยส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็น

ปีกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสังเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และพึ่งพาตนเองได้

2. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สภาวะที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขและการจัดบริการสาธารณสุข โดยผู้มีหน้าที่ให้บริการดังกล่าวซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระดับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปะวิทยาการแขนงต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยภายในประเทศ

นางลักษณ์ เรือนทอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า 1.องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมือ

อาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบ ได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

2. รูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

พิณสุตา สิริรังศรี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเภทปกติ และรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประเภทที่มีลักษณะพิเศษ รูปแบบที่นำเสนอประกอบด้วย 4 ส่วน ด้วยกันคือ 1) ความนำ ประกอบด้วยแนวคิด หลักการ และวัตถุประสงค์ 2) องค์ประกอบและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา ปัจจัยการจัดการศึกษาระบบการจัดการศึกษา ผลผลิตการจัดการศึกษา ข้อมูลย้อนกลับทางการศึกษา ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และประเภทของรูปแบบ 3) เงื่อนไข และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ และ 4) ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และแนวทางแก้ไข

ลักษณะสำคัญของรูปแบบที่ 1 คือ เป็นรูปแบบที่กำหนดขึ้นตามเขตที่มีปริมาณและคุณภาพของงานตามสภาพแวดล้อมปกติ มีขนาดของความพอดี จำนวนสถานศึกษาพอเหมาะ มีสภาพภูมิศาสตร์และการคมนาคมสะดวก ลักษณะทางการปกครอง และปัจจัยทางการศึกษาใกล้เคียงกัน

ลักษณะสำคัญของรูปแบบที่ 2 คือ เป็นรูปแบบที่กำหนดขึ้นตามสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างจากปกติ ทั้งด้านสภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคม เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม จำต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเป็นพิเศษ และมีความยืดหยุ่นทั้งด้านปัจจัยและกระบวนการจัดการศึกษา ตามสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

ปัทม ปฎิพินพาคม (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1.องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมี 6 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครอง โรงเรียน 2.องค์ประกอบประสิทธิผลของ

โรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของ โรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร และการแก้ปัญหาภายใน 3.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ณัฐณี เวชกุล (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเปรี๊ดใน จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเปรี๊ดใน จังหวัดตราด มีความสัมพันธ์กันอย่างนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านครูในด้าน วิทยุญาณความเป็นครู ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน ปัจจัย ด้านผู้บริหาร ในด้านคุณธรรมจริยธรรม ประสพการณ์การสอนของครู ประสพการณ์ในการ บริหาร การอบรมทางการบริหารและปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร 2.ค่าน้ำหนัก ความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูในด้านประสพการณ์การสอนวิทยุญาณความเป็น ครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็กระดับดี กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเปรี๊ดใน จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็กระดับดี กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเปรี๊ดใน จังหวัดตราด อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมชัย พุทธา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบและ การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1.องค์ประกอบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสร้างเชื่อมั่นให้กับผู้บริหาร ด้านความมั่นคงยั่งยืนและพัฒนา ระบบบริหารจัดการโรงเรียน ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน ด้านความรู้และทักษะ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านสมรรถวิสัยการบริหารแบบองค์คณะบุคคล ด้านภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นครูมืออาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการปรับโครงสร้างทางสถาบัน/หน่วยงานต้นสังกัด 2.ตัวชี้วัดการบริหารงานโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 77 ตัว จำแนกเป็นด้านการสร้างสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหาร 11 ตัวชี้วัด ด้านความมั่นคงยั่งยืนและพัฒนา ระบบบริหารจัดการ

โรงเรียน 17 ตัวชี้วัด ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน 7 ตัวชี้วัด ด้านความรู้และทักษะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 9 ตัวชี้วัด ด้านสมรรถวิสัยการบริหารแบบองค์คณะบุคคล 8 ตัวชี้วัด ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน 10 ตัวชี้วัด ด้านความเป็นครูมืออาชีพ 5 ตัวชี้วัด ด้านวัฒนธรรมองค์กร 5 ตัวชี้วัด และด้านการปรับ โครงสร้างทางสถาบัน/หน่วยงานต้นสังกัด 5 ตัวชี้วัด

ไมตรี รัตนา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยการบริหารยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พบว่า 1.ปัจจัยการบริหารยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง 2. การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง 3. ปัจจัยการบริหารยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ชัตติยา ค้วงดำราญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า 1.องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วางแผนกลยุทธ์ 2) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียน และ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 2.รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ซึ่งความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

ประเสริฐ ลาวัณย์วิสุทธ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า 1.ความต้องการในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1) งานวิชาการต้องการให้สถานศึกษาปรับหลักสูตรของสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้โดยให้ครูพัฒนาตนเอง การวัดผลและประเมินผลให้ยกเลิกการสอบซ่อมเปลี่ยนเป็นตกซ้ำชั้น การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพัฒนานักเรียน สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาต้องการให้สถานศึกษานำสื่ออย่างหลากหลายมาใช้ใน

การจัดการเรียนการสอน ใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม การ
 เน้นแนวการศึกษาให้เน้นการแนะแนวการศึกษาต่อ ให้ครูสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้
 สถานศึกษาเป็นแหล่งวิชาการของชุมชน 1.2) งานงบประมาณ ให้ทำตามระเบียบของราชการ
 และจัดทำในรูปของคณะกรรมการและแจ้งให้ชุมชนได้รับทราบรายละเอียดการใช้งบประมาณ
 ต้องการให้สถานศึกษาจัดระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา แต่ต้องเป็นไปด้วยความ
 สมัยครใจ 1.3) การบริหารงานบุคคล ให้สถานศึกษาจัดทำแผนการรับนักเรียนเพื่อกำหนดอัตรา
 ครู เรื่องการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูให้มีคณะกรรมการของโรงเรียนจะเป็นครูหรือ
 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสรรหา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำวิทยากร
 มาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องให้ครูยึดรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแนวในการปฏิบัติ 1.4) งาน
 บริหารทั่วไปให้นำอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ทำ
 แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้ปกครองเป็นข้อมูลย้อนกลับประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ
 สถานศึกษาให้ชุมชนและผู้ปกครองได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง พัฒนาครูให้มีความรู้เรื่อง
 เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำสำมะโนนักเรียนเพื่อให้ให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน การบริการ
 ของสถานศึกษาขอให้เบ็ดเสร็จในจุดเดียว ยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้รับบริการ 2.แนวทางในการจัด
 การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
 2.1) งานวิชาการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการนำวิทยากรที่มี
 ความรู้ในด้านการจัดทำหลักสูตรมาเป็นผู้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาครูโดยการส่ง
 เข้ารับการอบรมและจัดหาเอกสารให้ครูได้ศึกษาด้วยตนเองใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น วัด
 มาพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม การตกซ้ำชั้นของนักเรียนต้องสร้างความเข้าใจ
 ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองให้ตรงกันใช้สถานศึกษาให้เป็นแหล่งวิชาการของชุมชนทั้ง
 ข้อมูลสารสนเทศและสถานที่ในการจัดอบรม 2.2) งานงบประมาณ ให้ยึดระเบียบของราชการ
 โดยการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน จัดระดม
 ทรัพยากร โดยวิธีทอดผ้าป่าเพื่อการศึกษา จัดทำทะเบียนภูมิปัญญาชาวบ้านมาช่วยเกี่ยวกับ
 หลักสูตรท้องถิ่น 2.3) งานบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูให้สถานศึกษามีส่วนร่วม
 ครูปฏิบัติหน้าที่โดยจรรยาบรรณวิชาชีพครู ปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียน 2.4) งาน
 บริหารทั่วไป นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน แจ้งข้อมูลข่าวสาร
 ด้วยหนังสือจากโรงเรียน หอกระจายข่าว การบริการเน้นความรวดเร็ว โดยติดป้ายบอกเวลาใน
 การจัดทำ แจกแบบสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อทราบข้อมูลย้อนกลับ จัดทำสำมะโนนักเรียน

ในเขตบริการ โดยให้ครูลงพื้นที่ จัดกิจกรรมให้นักเรียนนำได้แสดงความสามารถบนเวที เน้นเรื่องการพูดบนเวที

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก พบว่า

1.การบริหารศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

2.มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3.การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารทั่วไปส่งผลต่อมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปส่งผลต่อมาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนที่หลากหลาย

ปิยะนาถ บุญมีพิพิช (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา พบว่า 1.องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) การเตรียมการตามกระบวนการจัดการความรู้ 2) การนิเทศติดตามผล 3) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การเปลี่ยนแปลง ค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร 6) การวางแผน 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การสร้างความรู้ 9) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล 2.รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษามีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย

นางพิมพ์พรณ สุริโย และคณะ (2551 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้าน การตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
- 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน

4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 307 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Enter

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน
 2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล พบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 3. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01
 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4) ด้านการตัดสินใจ (X_3) ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_2)
- โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 ($R^2 = .559$) สามารถสร้างสมการถดถอยรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.131 + 0.135 (X_1) + 0.139 (X_2) + 0.184 (X_3) + 0.239 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_y = .154 Z_{x1} + .157 Z_{x2} + .228 Z_{x3} + .292 Z_{x4}$$

ปรัชญา มะลิหวล และ พิฑูล ภูมิโคกรักษ์ (2556 : บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงาน

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน สุ่มตัวอย่างแบบมีระบบแล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด นครราชสีมา อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีคุณการณ์ 2)ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ การอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รองลงมา งานวัดผลและประเมินผล และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด งานแผนกวิชา และ 3)ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสงจันทร์ แสงกล้า และ คาวรุวรรณ ถวิลการ (2552 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพลินธุ์ เขต1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 1 จำนวน 340 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.306–0.851 และได้ค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($X = 3.56$, $S = 0.98$) ซึ่งครูมีความคิดเห็นระดับมากที่สุดคือ ด้านบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ($X = 3.58$, $S = 0.98$) รองลงคือด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ($X = 3.58$, $S = 0.99$) และต่ำสุดคือด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ($X = 3.51$, $S = 0.98$) โดย พบว่า ด้านที่ ๕1 ด้านบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ด้านที่ ๕2 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติของครูด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้บริหารจัดการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านผู้ปกครอง โดยจัดให้ผู้ปกครองรับทราบความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน

พีรพรธ ทองปิ่น (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการระบุนโยบายด้านการศึกษา การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ด้านการปลุกเร้าทางปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูงอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต

1 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำลอง นักฟ้อน (2005) ให้ข้อคิดว่า นักบริหารการศึกษามีอาชีพที่มีความหมายที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์ในตัวเอง เกินกว่าที่จะอธิบายความหมายได้อย่างครอบคลุม เพราะคำว่า มีอาชีพแสดงถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและได้ผลลัพธ์ของงานที่ยอดเยี่ยม ได้ผลลัพธ์ที่เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพ การที่จะระบุว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงควรมีศักยภาพเช่นไรนั้นอาจจะทำไม่ได้ เนื่องจากมีองค์ประกอบ

ในหลายมุมมองที่นักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านการบริหารต่างก็มีความเชื่อ และมุ่งเน้นใน ศักยภาพของผู้บริหารตามแนวคิดของตนเองในด้านใดด้านหนึ่ง เช่นเดียวกันกับ (คุณหญิงทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2545) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีในยุคของ โลกาภวัตน์นี้ ไม่ใช่เป็นของง่าย เนื่องจากมีแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างมากมายที่แตกต่างไป จากการบริหารงานในยุคก่อนหน้านี้ การมีข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้น ความต้องการและ ข้อเรียกร้องจากผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียมีมากขึ้นและอาจจะมีเกิดความคิดแย้งกัน ประกอบกับความไม่แน่นอนซึ่งทำให้ยากแก่การเล็งเห็นผลลัพธ์ซึ่งมีสูงมากขึ้น การเป็นนัก บริหารจึงจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ด้านเทคนิคการบริหาร และมีทักษะและประสบการณ์ในด้าน การสื่อสารข้อมูลและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่างๆ

จันทนา สุขมานันท์ (2548) รองประธานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย กล่าวว่า นักบริหาร มืออาชีพ คือนักบริหารที่สามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยภาวะของผู้นำ (แมก ไม้มันบริหาร UBC) ผู้บริหารที่ต้องการให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศจะต้องวางแนวความคิด ด้านการบริหารภายในองค์กร รวมทั้งการมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งได้แก่ (1) มีการสร้างความเชื่อมโยง แบบพันธมิตร (Organizational alliance) หมายความว่าผู้บริหารต้องยึดหลักของการสร้างความ เชื่อมโยง โดยการถ่ายทอดข่าวสารให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นของ องค์กร การจัดการกับระบบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารนี้เพื่อประโยชน์ในด้านการมองภาพของ องค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบคำถามให้แก่ผู้อื่นได้ นอกจากนี้การสื่อสาร ที่ดียังมีผลทางด้านจิตวิทยา เพราะสามารถปลุกกระตมให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีความคิดไปใน ทิศทางเดียวกัน การให้ข้อมูลข่าวสารเปรียบเสมือนกับการทำการตลาดภายในองค์กรนั้นๆ ทำให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจกับแนวการบริหารงานขององค์กรนั้น (Organizational design) (2) มีการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading organization through transformational change) ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงคือผู้ที่เข้าใจถึงความต้องการขององค์กรเพื่อตอบคำถามต่างๆ เช่น ต้องการอะไร จะเริ่มต้นตรงไหน ด้วยกระบวนการอย่างไร เพื่อให้ได้ความต้องการนั้นๆ นอกจากนี้ ยังต้องใช้หลักยุทธศาสตร์ในการสนทนา (Strategic conversation) เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในทีมงาน ที่สำคัญต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจน (3) ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่เป็น ทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน (Resources and tools) การบริหารองค์การให้เกิด ประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องศึกษาทรัพยากรที่มีอยู่ ที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์กร ทรัพยากรด้านบุคคล และด้านเครื่องมือ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารรู้ว่าองค์กรมีศักยภาพในการ สร้างจุดเด่นในเรื่องใด (4) ศึกษาสมรรถนะขององค์กร (Organizational competencies) ว่า มี

ความสามารถหรือมีคุณภาพที่จะนำมาใช้งานได้ดีเพียงใด องค์กรยังขาดในเรื่องใด ควรเสริม ส่วนใดที่เป็นจุดด้อยขององค์กร เช่น ต้องจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติม หรือต้องให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ ต้องให้มีการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงานประเมิน ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าประเมิน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาประเมิน (5) สร้างแรงจูงใจ (Employee motivation performance) เป็นการสร้างความรู้สึกสนุกกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รักองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ใช่มาทำงานเพื่อเงิน คนที่ทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริงจะพยายามพัฒนาตนเอง ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือรู้ว่าต้องการอะไร และจะอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผลสื่อสารให้ทุกคนรู้ ประเมินสภาพแวดล้อม รู้ศักยภาพขององค์กร กระตุ้นให้องค์กรขับเคลื่อนด้วยการจูงใจ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Sheive and Schoenheit. (1987 : abstract) ศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในองค์กร พบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพและการกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องอาศัยบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการสร้างพลังความร่วมมือ สร้างข้อตกลงร่วมกัน สามารถสร้างภาพแห่งอนาคตที่บริหารผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

Schiefelbei. (2000 : 143-158) ได้ทำการวิจัยพบว่า วิธีที่ทำให้การบริหารงานโรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกามีดังนี้คือ จัดห้องสมุดในห้องเรียนมีหนังสือตำราให้ห้องเรียน 100 เล่ม จัดให้มีโครงการอบรมในการสอน 1 สัปดาห์/ปี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยรับการอบรมเสริมความรู้ 4 สัปดาห์/ปี มีนโยบายส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนาก่อนผ่านการประเมิน

Paul. (2000 : abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์กรบรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และพลังอำนาจของครู พบว่า หลักการทั้ง 11 ข้อ ใน 14 ข้อ ของการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรเชิงรวมนี้มีความสัมพันธ์มากกับบรรยากาศโรงเรียน และพลังอำนาจของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบรรยากาศโรงเรียน และสามารถบ่งบอกได้ชัดเจนเกี่ยวกับหลักการบริหารคุณภาพเชิงระบบ

Wickstorm. (1971 : abstract) ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า สิ่งที่ทำให้บุคลากรครูมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงสุด 4 ประการ คือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำให้ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรู้จักรับผิดชอบต่องาน สิ่งที่ทำให้ครูมีความ

พึงพอใจในการทำงานต่ำสุดมี 3 ประการ คือ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และ ผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู

Amenu – Tekaa. ได้ศึกษาการบริหารจัดการ โรงเรียนของชาวอินเดียนในประเทศ แคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมพัฒนาหลักสูตรร่วมจัดการศึกษา สนองตอบความต้องการของชุมชน การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

Beach. (1980 : abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มี วิสัยทัศน์ และยังพบอีกด้วยว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายประสิทธิผล และความสำเร็จของโรงเรียนได้

DuBrin. (1995) กล่าวว่า การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ภาวะผู้นำ กับ การบริหาร ถ้าพิจารณาจากบรรทัดฐานของความคิดที่ว่า การบริหาร คือ การวางแผน การจัดระบบ การชี้แนะ และการควบคุมดูแล การทำให้งานบรรลุเป้าหมายทั้ง 4 ประการนี้จะ เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร แต่ผู้บริหารที่ไม่ใช่ภาวะผู้นำก็จะเพียงแค่ทำหน้าที่เฉพาะงานบริหาร จัดการด้านธุรการเท่านั้น ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับงานของผู้บริหารในด้านการสื่อสาร กับบุคคลมากกว่า ในความเป็นจริงแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำด้วย และต้องเป็นผู้ นำที่มีบทบาทในด้าน การนำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจ การจูงใจ และอำนาจชักจูง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ (Kotter. 1990) ที่ว่าผู้บริหารต้องรู้วิธีการนำด้วย คือ ต้องมีทั้ง ภาวะผู้นำเช่นเดียวกับต้องรู้งานด้านการบริหาร

Daft. (1999) ได้แสดงความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่าง ภาวะผู้นำ กับ การบริหาร ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมที่ได้จากการทำงานของบุคคล ในขณะที่การบริหาร เป็นกิจกรรมการวางแผนและเป็นงานด้านเอกสาร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกิดขึ้นในหมู่คนที่ทำงาน ร่วมกันและทำให้เกิดภาวะผู้ตาม หลักเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำ กับการบริหารจัดการ ได้แก่ ความเต็มใจของกลุ่มคนทำงานที่จะกระทำตามที่ผู้นำต้องการ ไม่ใช่เพราะการ ถูกบังคับให้กระทำ

Hersey and Blanchard. (1988) กล่าวว่า การบริหารจัดการว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของ ภาวะผู้นำซึ่งมีลักษณะพิเศษ คือ เป็นการนำที่สามารถทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล สำเร็จได้ สิ่งชี้ให้เห็นความแตกต่างอย่างชัดเจนได้แก่คำว่า องค์กร (Organization)

การบริหารจะเกิดขึ้นภายในองค์กรเท่านั้น ส่วนภาวะผู้นำไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นภายในองค์กร แต่สามารถเกิดขึ้นเวลาใดก็ได้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นขณะที่บุคคลๆ หนึ่งพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นหรือเหนือกลุ่มโดยพิจารณาจากเหตุผลเป็นสำคัญ และการนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายนั้นอาจเกิดจากเหตุผลของตนเองหรือเหตุผลของผู้อื่น ที่สำคัญก็คือ เป้าหมายของกลุ่มไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ฮอยและมิสเกล (1978 : 228 อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. 2542) ซึ่งกล่าวถึง ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้มีการวิจัยสอบถามอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 232 โรงเรียนในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แล้วผลที่ได้ปรากฏว่า อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจารย์ใหญ่ผู้ที่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปรากฏว่าเป็นผู้ที่เตรียมการมาดี หาข้อมูล อยู่ระหว่างข้อเท็จจริง กับความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจังใจด้วย สำหรับอาจารย์ใหญ่ผู้มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ส่วนแต่เป็นผู้ที่ไม่ได้เตรียมการมาสำหรับการที่จะตัดสินใจนั้นเลย สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสิ่งการมีดังนี้ การมีโอกาสร่วมตัดสินใจทำให้ครูมีขวัญดี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ครู อาจารย์พึงพอใจอาจารย์ใหญ่ที่ส่งเสริมให้เขาเข้าร่วมตัดสินใจ ครูอาจารย์มิได้คาดหวังจะเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเสียทุกเรื่องไป เขาอยากเข้าร่วมตัดสินใจเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา หรือผลประโยชน์ของเขาเท่านั้น องค์กรประกอบทั้งภายในและภายนอกมีผลกระทบต่อระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

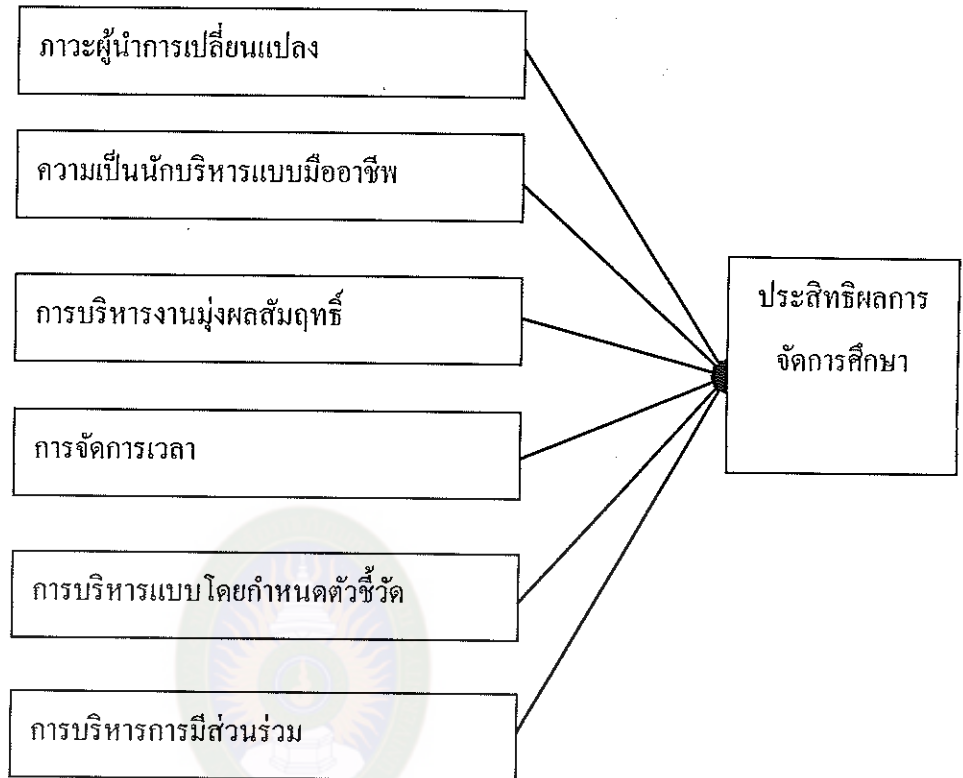
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ความเป็นนักบริหารแบบมืออาชีพ
3. การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. การจัดการเวลา
5. การบริหารแบบโดยกำหนดตัวชี้วัด

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา



แผนภาพที่ 4 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย