

การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

นายสุชาติ ลิ้มกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**The Performance Evaluation of Nakhon Si Thammarat
Educational Service Area Offices**

Mr. Suchat Limkul

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

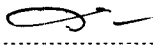
School of Educational Studies

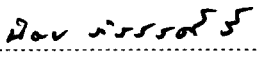
Sukhothai Thammathirat Open University

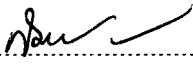
2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
ชื่อและนามสกุล นายสุชาติ ลิ้มกุล
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัตสรศิริ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ
3. อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

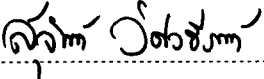

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัตสรศิริ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสุธีรานนท์)

วันที่ 11 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

ชื่อวิทยานิพนธ์ การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
ผู้วิจัย นายสุชาติ ลิ้มกุล ปริญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัตสรศิริ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล
วิจิตรวรรณ (3) อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช (2) เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ระหว่างเขต 1-4

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 116 คน และครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยส่วนที่เป็นมาตรฐานค่าที่ถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความมีนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า (1) การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมมีระดับปานกลาง (2) การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ การประเมินการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Thesis title: The Performance Evaluation of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Offices

Researcher: Mr. Suchat Limkul; **Degree:** Master of Education (Educational Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Nittaya Passornsiri, Associate Professor; (2) Dr. Somtawin Wijitwanna, Associate Professor; (3) Dr. Somsak Donprasit; **Academic year:** 2009

Abstract

The purposes of this research were to (1) evaluate the work performance of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Offices; and (2) compare the work performance outcomes of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Offices 1 – 4.

The sample of informants consisted of 116 basic education school administrators and 312 teachers in secondary schools under Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Offices 1-4. The employed research instrument was a questionnaire comprising the rating scale part to assess work performance of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Offices and the open-ended question part. The employed statistics for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA. The .05 significance level was predetermined for hypothesis testing.

Research findings showed that (1) the overall work performance of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Offices, as perceived by school administrators and teachers, was at the moderate level; and (2) work performance outcomes of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Offices 1 – 4, as perceived by school administrators and teachers, were not significantly different.

Keywords: Work performance evaluation, Educational Service Area Office

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และผู้มีส่วนช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัตสรศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ และอาจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้ให้คำแนะนำ ติดตามการทำวิทยานิพนธ์ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างใกล้ชิด และด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระบุษ ชาติกาญจน์ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อาจารย์ ดร.ปรีชา บุญคมรัตน์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิสารพิทยากร กรุงเทพมหานคร อาจารย์ ดร.จิต นวนแก้ว อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อาจารย์ ดร. กิตติกร ช่วยหนูศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และอาจารย์ ดร.สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะวิทยา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือให้มีความครอบคลุมเนื้อหา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักกระบวนการวิจัย จนสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการกีฬา วีระพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา และอาจารย์สุนทรภรณ์ จันทภาโส อาจารย์โรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา ที่ได้ให้กำลังใจตลอดมาตลอดจนคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกถึงพระคุณของบุพการี และครูบาอาจารย์ของผู้วิจัย ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยดำรงตนมีความมานะพยายามศึกษาและบรรลุตตามสำเร็จด้วยดีตลอดมา

สุชาติ ถิมกุล

ตุลาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
การกระจายอำนาจทางการศึกษา	8
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา	15
สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช	36
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
กรอบแนวทางการประเมิน	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	80
ตอนที่ 2 ผลการประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช	82
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชระหว่าง 1-4	165
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	169
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	172
สรุปการวิจัย	172
อภิปรายผล	176
ข้อเสนอแนะ	179
บรรณานุกรม	181
ภาคผนวก	187
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	188
ข สำเนาหนังสือเสนอรายงานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย, สำเนาหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือ, สำเนาหนังสือขอความ อนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	191
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย, ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม, ค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)	195
ประวัติผู้วิจัย	228

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	การวิเคราะห์ข้อบ่งชี้และภารกิจงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 28
ตารางที่ 2.2	จำนวนนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทโรงเรียน 38
ตารางที่ 2.3	จำนวนนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทโรงเรียน 39
ตารางที่ 2.4	จำนวนนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทโรงเรียน 39
ตารางที่ 2.5	จำนวนนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทโรงเรียน 40
ตารางที่ 3.1	กรอบแนวทางการประเมิน 69
ตารางที่ 3.2	จำนวนสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน 74
ตารางที่ 4.1	สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพ ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบันของท่าน ระดับการศึกษาและขณะนี้ปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช 81
ตารางที่ 4.2	ภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช จำแนกทั้ง 4 ด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา 83
ตารางที่ 4.3	ภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกทั้ง 4 ด้าน 83
ตารางที่ 4.4	ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ 84
ตารางที่ 4.5	ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ 87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.6 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกราย.....	88
ตารางที่ 4.7 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ	91
ตารางที่ 4.8 ภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เขต 2 จำแนกรายข้อ ...	94
ตารางที่ 4.9 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต2 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ	95
ตารางที่ 4.10 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต2 ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ	97
ตารางที่ 4.11 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ	99
ตารางที่ 4.12 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ.....	101
ตารางที่ 4.13 ภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกทั้ง 4 ด้าน	104
ตารางที่ 4.14 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ	107
ตารางที่ 4.16 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ	109
ตารางที่ 4.17 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ	112
ตารางที่ 4.18 ภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกทั้ง 4 ด้าน	115
ตารางที่ 4.19 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ	116
ตารางที่ 4.20 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกรายข้อ	118
ตารางที่ 4.21 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ	120
ตารางที่ 4.22 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ.....	123
ตารางที่ 4.23 ภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกทั้ง 4 ด้าน	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกทั้ง 4 ด้าน	126
ตารางที่ 4.25 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	127
ตารางที่ 4.26 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	129
ตารางที่ 4.27 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	131
ตารางที่ 4.28 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	133
ตารางที่ 4.29 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกทั้ง 4 ด้าน	136
ตารางที่ 4.30 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	137
ตารางที่ 4.31 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	139
ตารางที่ 4.32 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.33 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	144
ตารางที่ 4.34 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกทั้ง 4 ด้าน	146
ตารางที่ 4.35 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	147
ตารางที่ 4.36 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	149
ตารางที่ 4.37 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	150
ตารางที่ 4.38 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	153
ตารางที่ 4.39 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกทั้ง 4 ด้าน	155
ตารางที่ 4.40 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการบริหารวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	156
ตารางที่ 4.41 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	158

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.42 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	160
ตารางที่ 4.43 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ	163
ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการดำเนินงานของ เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา	166
ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการดำเนินงานของ เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเขตพื้นที่	167
ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา	168
ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1-4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน	168

๗

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 ประเภทของการประเมินและประเภทของการตัดสินใจของแบบจำลอง CIPP.....	50
ภาพที่ 2.2 รูปแบบการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมของเคิร์กแพททริค	51

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดการปฏิรูปการศึกษาและการจัดการศึกษาของรัฐเริ่มต้นที่กระทรวงศึกษาธิการ โดยในเริ่มแรกจัดตั้งให้มีคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ ได้คิดกรอบแนวคิดการปฏิรูปการศึกษา ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิรูปครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปสถานศึกษา ปฏิรูปการบริหาร และปฏิรูปหลักสูตร จากแนวคิดดังกล่าวได้ดำเนินการมาเป็นระยะ โดยได้รับความคิดเห็นจากประชาชนทุกภาคส่วน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2544) และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา สาระต่าง ๆ ที่บัญญัติเอาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งหวังที่จะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน จัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพได้ กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยมีมาก่อนของการศึกษาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : บทนำ)

ในส่วนของการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาได้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานในกระทรวงศึกษาธิการขนานใหญ่ มีการหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการในระดับกระทรวงมีการยุบกรมต่าง ๆ ทั้ง 14 กรม ให้มีหน่วยงานหลักเพียง 4 องค์กรหลัก ได้แก่ 1) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และ 4) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับในระดับภูมิภาคนั้นมิผลให้หลอมองค์กรทางการศึกษาทั้งหมด ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ และให้มืองค์กรทางการศึกษา เพียงองค์กรเดียวเท่านั้น คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารและการจัด

การศึกษาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น เกิดจากคณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ในกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงปัญหาการบริหารการศึกษาแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ดังนั้น จึงได้เสนอหลักการกระจายอำนาจ โดยยึดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลักในการจัดองค์การการบริหารและการจัดการตามหลักการกระจายอำนาจ (สุวัฒน์ เงินกล้า และ คณะ , 2544)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และในมาตรา 39 กำหนดสาระสำคัญให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การศึกษาสร้างคน และสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพ และประสิทธิภาพต่อไป และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ เขตพื้นที่การศึกษาประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ , 2546 : 19)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 175 เขต เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2545 หลังจากประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว พร้อมกับแต่งตั้งให้อำนาจการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ พบว่า การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เพราะบุคลากรมากมายทุกจังหวัดที่เคยสังกัดต่างกันมาหลอมที่เดียวกันมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานต่างกัน จึงพบสภาพปัญหาหลายประการ จากรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2549-2550 ได้รายงานเกี่ยวกับปัญหาด้านการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารแบบเขตพื้นที่การศึกษาที่สำคัญคือ จำนวนบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) มีความแตกต่างกันมากทั้งที่ภารกิจเหมือนกันบุคลากรจะนิยมไปอยู่ที่ สพท.เขต 1 ในตัวจังหวัด ทำให้เขต 1 มักมีบุคลากรเกินกรอบอัตราที่กำหนด ข้าราชการ กพ. ใน สพท. ขาดโอกาสในทุกเรื่องและไม่ได้รับการพัฒนา ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา (สพท.) 175 แห่ง มีบริบทที่ต่างกัน บางเขตมีโรงเรียนที่ด้อยคุณภาพมาก ทำให้ดูแลได้ไม่ทั่วถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่ เขต 1 ที่อยู่นอกตัวจังหวัดมักไม่มีความพร้อมทั้งในเรื่องอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรเดิมซึ่งบุคลากรส่วนหนึ่งที่เคยอยู่กับกรมสามัญศึกษา และส่วนหนึ่งเคยอยู่สำนักงานประถมศึกษา ยังผูกติดอยู่กับผู้บริหาร สพท. ทำให้วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละ สพท. ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน กรรมการเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีบทบาทเพราะมีการประชุมบ่อยมาก ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นเลขาธิการคณะกรรมการเป็นผู้กำหนดการประชุม บางแห่งประธานกรรมการเขตพื้นที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามันไม่ได้กระจายอำนาจอย่างแท้จริง สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเรื่องวิชาการและบริหารทั่วไปเท่านั้น ส่วนเรื่องงบประมาณและการบริหารงานบุคลากรสถานศึกษาไม่มีอำนาจในการบริหารจัดการ

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้พบปัญหาหลายประการ จากการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้อย่างเต็มที่ ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพทางวิชาการน้อยลง ประกอบกับในระดับจังหวัดนครศรีธรรมราชยังไม่มี การวิจัยประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราชและเปรียบเทียบผลการประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราชระหว่างเขต 1-4 เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศแก่สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราชและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเพื่อให้การปฏิบัติงาน ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนตลอดไป

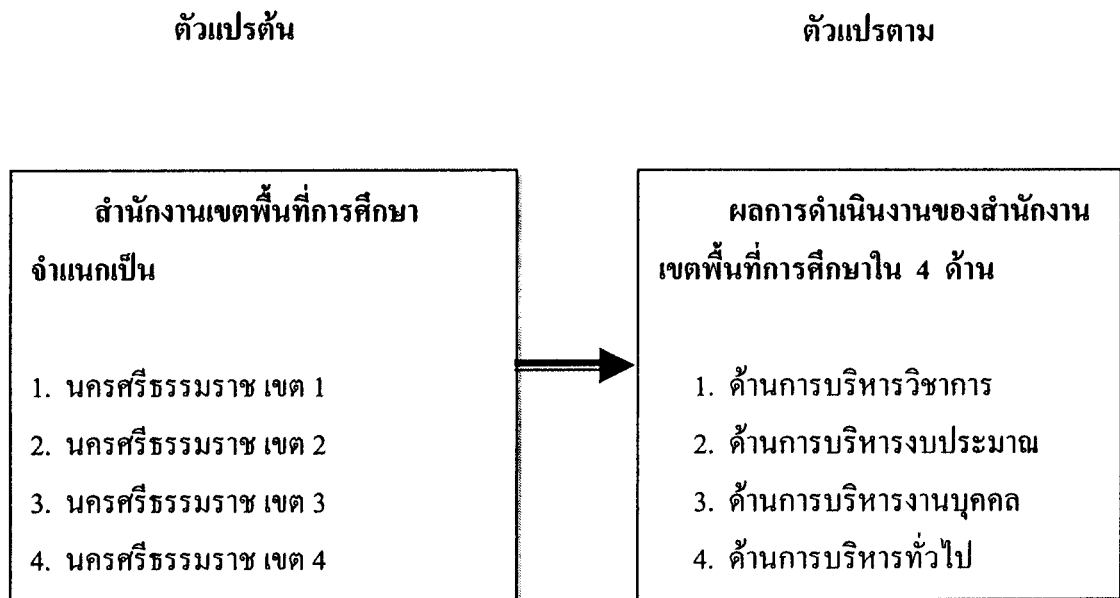
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครศรีธรรมราช ระหว่างเขต 1-4

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาการประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีการปฏิบัติงานทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป โดยศึกษาเปรียบเทียบตามตัวแปรของสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และครูในระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช ระหว่างเขต 1-4 มีความแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-4 ในภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่

- 5.1.1 ด้านการบริหารวิชาการ
- 5.1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ
- 5.1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 5.1.4 ด้านการบริหารทั่วไป

5.2 ในการประเมินครั้งนี้ ศึกษาจากการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา โดยทำการศึกษาในปีการศึกษา 2552

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การประเมินการดำเนินงาน หมายถึง การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 1-4 ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ใน 4 ด้าน ซึ่งการประเมินครั้งนี้ ประเมินจากการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา ดังนี้

6.1.1 **ด้านการบริหารวิชาการ** หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมสถานศึกษาด้านวิชาการมีขอบข่ายเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6.1.2 **ด้านการบริหารงบประมาณ** หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมสถานศึกษาด้านงบประมาณ มีขอบข่ายเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา กองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน พัสดุและสินทรัพย์

6.1.3 **ด้านการบริหารงานบุคคล** หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังการสรรหาอัตรากำลัง การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์การ ประเมินวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การพัฒนาวิสัยและมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ การขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนานุเคราะห์

6.1.4 ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานให้บริการส่งเสริม

ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและองค์กรทางการศึกษา มีขอบข่ายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา การวิจัยและพัฒนา นโยบายและแผน การจัดระบบบริหารและพัฒนา องค์กร การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตาม อุตสาหกรรม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การจัดการศึกษาของ หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาและการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การลงโทษนักเรียน

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1-4

6.3 ครู หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-4

6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็น 4 เขต

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

7.2 การปฏิบัติงานระหว่างสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา กับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เป็นไปอย่างราบรื่น ผนึกกำลังสร้างสรรค์ และเป็นไปอย่างกลมกลืนมิตร

7.3 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช ฉะนั้นเพื่อให้การวิจัยดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุม รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจทางการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความจำเป็นในการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา
 - 1.3 แนวคิดการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา
 - 1.4 หลักการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
 - 2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545
 - 2.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546
 - 2.3 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ.2546
 - 2.4 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่ในฐานะเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา
 - 2.5 ขอบข่ายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
 - 2.6 การวิเคราะห์ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
 - 3.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
 - 3.2 สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน
 - 4.1 ความหมายของการประเมิน
 - 4.2 ความสำคัญของการประเมิน

- 4.3 ประเภทของการประเมิน
- 4.4 แบบจำลองการประเมิน
- 4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การกระจายอำนาจทางการศึกษา

1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไว้หลายประการ ดังนี้

พิณสุดา สิริรังสี (2541 : 35) กล่าวว่าไว้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษาจากส่วนกลาง ไปสู่ระดับล่างหรือระดับปฏิบัติ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงาน และสถานศึกษา

สำหรับ วันชัย คณิตโมมุท และ ไกร เกษทัน (2543 : 4) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดสรรหรือการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารระดับสูงของรัฐบาล ไปสู่หน่วยงานระดับล่าง เช่น จากระดับกระทรวงหรือหน่วยบริหารการศึกษาท้องถิ่นไปสู่สถานศึกษา โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่การตัดสินใจในด้านบุคลากร การบริการ วัสดุ และครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

บุญลือ ทองอยู่ (2536 : 71) ได้ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเผยแพร่ การสนับสนุน ส่งเสริม และทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนการจัดกิจกรรมไปสู่จังหวัด อำเภอ และหน่วยปฏิบัติ สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2541 : 17) ได้ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่การตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

จากการศึกษาความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นการจัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่าง ให้มีอำนาจในการตัดสินใจโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

1.2 ความจำเป็นในการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

การจัดการศึกษาถือว่าเป็นบริการสาธารณะที่รัฐจะต้องจัดให้แก่ประชาชน ในอดีตการจัดการศึกษาได้รวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางทำให้การบริหารจัดการเกิดความล่าช้า ไม่เกิดความคล่องตัว และบางครั้งบางองค์การการทำงานเกิดความซ้ำซ้อน ไม่เป็นเอกภาพ ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

สุรพันธ์ ชันทอง (2533 : 220) กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นวิธีที่ทำให้โรงเรียนสามารถทำประโยชน์แก่ท้องถิ่นได้มากขึ้น การกระจายอำนาจก็คือ การทำให้โรงเรียนแต่ละแห่งมีอิสระในการบริหารเพิ่มขึ้น การทำเช่นนี้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ริเริ่มวางแผนกำหนดนโยบายและวิธีการดำเนินงานในโรงเรียนของตนเอง แต่เดิมโรงเรียนเป็นแต่เพียงผู้ดำเนินการตามนโยบายและวิธีการที่ส่วนกลางได้กำหนดขึ้นเท่านั้น และบางครั้งผู้บริหารในระดับรองยังเข้าใจว่า การกระจายอำนาจนั้นเป็นการมอบใบอนุญาตให้ตนสำหรับดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเข้าใจผิด แทนที่จะเข้าใจว่าการกระจายอำนาจ คือ การบริหารที่ตนต้องมีความรับผิดชอบและมีเหตุผลมากขึ้น

อบรม สนิทपाल (2535 : 56-59) ได้ให้เหตุผลและความจำเป็นในการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาว่า หลายทศวรรษที่ผ่านมาที่การบริหารอยู่ที่ส่วนกลางพบว่า เป็นการง่ายและได้ผลที่จะปกครองและจัดการชุมชนที่ห่างไกล เพราะสังคมไทยเหมือนกันทั่วประเทศและเป็นสังคมที่ไม่เปลี่ยนแปลง แต่ปัจจุบันนี้สังคมได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่ละท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปมาก มีปัญหาที่แตกต่างกัน ปัญหาท้องถิ่นหนึ่งไม่เหมือนกับปัญหาท้องถิ่นอื่น คนในส่วนกลางไม่อาจตัดสินใจได้ถูกต้อง แต่คนในชนบทเขารู้ว่าอะไรคือปัญหา และย่อมหาทางแก้ไขได้ดีกว่า รัฐบาลควรกระจายอำนาจในการวางแผนการศึกษา หลักสูตรควรเป็นกลาง ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะให้ชุมชนในชนบทมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยเสรี ได้แสดงออกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนาชุมชนของเขา และระบบควรเปิดสำหรับผู้บริหารในชนบท การศึกษาควรรับใช้ประชาชนและช่วยให้พวกเขา ลดช่องว่างในสังคม ตลอดจนถึงการบริหารการศึกษาไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างโดดเดี่ยว ควรมีผู้เข้าร่วมจากภาคเอกชนและคนในชุมชนมากกว่านี้

ในทำนองเดียวกัน วิวัฒน์ชัย อัครดากร (2530 : 25) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ว่า การศึกษาเพื่อให้ชุมชนพึ่งตนเอง รัฐต้องใจกว้างยอมให้ชุมชนที่หลากหลายมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และจัดการศึกษาเพื่อชุมชนเองบ้าง การจัดการศึกษาไม่ควรผูกติดกับราชการมากนัก ให้มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถยืนอยู่บนขาของตนเองได้อย่าง

มั่นคงในทุกด้าน คือ ด้านการผลิตความรู้และการถ่ายทอดความรู้และวิชาการ ด้านระบบความคิด ความเชื่อ และจิตสำนึกทางวิชาการ ตลอดจนระบบการบริหารและการจัดการทรัพยากรทางการ บริหารที่มีเพียงพอ เพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความจำเป็นในการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา สรุปได้ว่า เพื่อให้สถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน สามารถตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ อย่างอิสระ คล่องตัวตามบริบทของท้องถิ่นนั้นๆ

1.3 แนวคิดการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา

รัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจทุกประเภทไปสู่ภูมิภาค และกระทรวง ศึกษาธิการมีเจตนารมณ์ที่จะกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่จังหวัด อำเภอ และสถานศึกษา และได้พยายามดำเนินการกระจายอำนาจเท่าที่สามารถกระทำได้มาโดยตลอด ได้มีผู้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541 : 42-50) ได้เสนอแนวคิดการกระจายอำนาจทาง การศึกษาในหลายลักษณะ เช่น

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา แต่เดิมนั้นเป็นการถ่ายโอน อำนาจในการตัดสินใจภารกิจด้านบุคลากร หลักสูตร และงบประมาณจากคณะกรรมการกลางไป ให้ท้องถิ่น
2. เมื่อผู้บริหารระดับล่างสุดขององค์การมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและมีข้อมูล ที่จำเป็นในการตัดสินใจ องค์การนั้นก็จะมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจ เมื่ออำนาจหน้าที่ในการ ตัดสินใจมีศูนย์รวมอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ องค์การนั้นก็จะมีลักษณะเป็นการรวมอำนาจ
3. การกระจายอำนาจเป็นวิธีการ (Means) ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การ สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น คุณภาพของการให้บริการ และการลดค่าใช้จ่าย
4. การกระจายอำนาจในองค์การเป็นการมอบอำนาจในการตัดสินใจเฉพาะเรื่อง ไปให้หน่วยงานย่อย
5. การกระจายอำนาจเป็นการที่อำนาจ (Power) กระจายไปยังบุคคลต่าง ๆ
6. การกระจายอำนาจเป็นการที่ผู้บริหารในแต่ละระดับในสายบังคับบัญชาที่มี อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในองค์การแบบรวมอำนาจ ผู้บริหารระดับสูงจะตัดสินใจในองค์การ แบบกระจายอำนาจ การตัดสินใจในเรื่องคล้ายกันนั้นจะกระทำในระดับล่าง
7. การกระจายอำนาจเป็นการที่อำนาจหน้าที่ (Authority) ในการตัดสินใจถูกแบ่ง หรือจัดสรรให้ผู้มีบทบาทต่าง ๆ ในองค์การ

8. การกระจายอำนาจเป็นการแพร่กระจาย (Diffusion) ของอำนาจในการตัดสินใจ เมื่ออำนาจทั้งหมดอยู่ ณ จุดใดจุดหนึ่งในองค์กร องค์กรนั้นก็จะมีโครงสร้างแบบ รวมอำนาจ ถ้าอำนาจกระจายไปยังบุคคลต่าง ๆ องค์กรนั้นก็กระจายอำนาจ

9. การกระจายอำนาจเป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่างๆ ขององค์กร

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

มิติของการกระจายอำนาจทางการศึกษา จากมิติของการกระจายอำนาจทางการศึกษา อาจแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจตามแนวตั้งหรือตามแนวนอน (Vertical / Horizontal Decentralization)

โดยที่การกระจายอำนาจตามแนวตั้ง เป็นการที่อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจถูกแบ่งลงมาให้ตามลำดับชั้นของการบริหาร หรือแต่ละลำดับชั้นของการบังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจในลักษณะนี้เกี่ยวข้องกับบุคคลในสายบังคับบัญชา ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำสุด

การกระจายอำนาจตามแนวตั้ง ได้แก่ การบริหารที่อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจถูกแบ่งจากกรมมาถึงโรงเรียนและครู การกระจายอำนาจตามแนวตั้งเป็นการถ่ายโอนอำนาจที่เป็นทางการ (Formal Power)

ในการกระจายอำนาจตามแนวตั้งนั้นมีประเด็นที่ควรพิจารณา 3 ประการ คือ

1. จะกระจายอำนาจการตัดสินใจเรื่องอะไรลงไปตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา

2. จะกระจายอำนาจลงไปไกลแค่ไหนหรือจะกระจายอำนาจลงไปถึงระดับใดของสายการบังคับบัญชา

3. จะประสาน (หรือควบคุม) การใช้อำนาจที่จะกระจายไปให้อย่างไร ให้แก่สายอำนาจ (Staff) สายวิชาการหรือไม่ใช่สายบังคับบัญชา (Non-Line) ที่ดำรงตำแหน่งในระดับใด ๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะในองค์กรนั้นมีนักวิชาการที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะแต่ไม่ได้อยู่ในสายบังคับบัญชา

การตัดสินใจเฉพาะอย่าง จำเป็นจะต้องอาศัยเทคนิคขั้นสูง การกระจายอำนาจตามแนวนอนเป็นการกระจายอำนาจที่เป็นทางการ หรืออำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Power) ออกจากสายบังคับบัญชาไปสู่บุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร (Nonmanagers) ดังนั้นบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารจึงควบคุมการตัดสินใจ

2. การกระจายอำนาจโดยคัดเลือกอำนาจที่จะกระจาย หรือโดยการกำหนดความเท่าเทียมกันของอำนาจที่จะกระจาย (Selective / Parallel Decentralization)

การกระจายอำนาจโดยคัดเลือกที่จะกระจาย (Selective Decentralization) หมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจเฉพาะบางเรื่องไปให้บุคลากรอื่นในองค์กร แต่อำนาจในการตัดสินใจอีกหลาย ๆ เรื่อง ยังคงอยู่ที่ศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจ

การกระจายอำนาจโดยคัดเลือกที่จะกระจาย จึงเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ (Different Decisions) ไปสู่สถานที่ต่างๆ (Different Places) ภายในองค์กร การกระจายอำนาจในลักษณะนี้จึงเป็นการจัดสรรอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเฉพาะบางเรื่องที่ถูกเลือกหรือจัดสรรแล้วไปให้ผู้ได้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ แต่อำนาจในการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง

สำหรับการกระจายอำนาจโดยการกำหนดความเท่าเทียมกันของอำนาจที่จะกระจาย (Parallel Decentralization) หมายถึง การกระจายอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่แต่ไม่ใช่ทั้งหมด ให้แก่บุคคลที่มีบทบาทเหมือนกัน หรือเป็นผู้บริหารในระดับเดียวกัน เป็นการกำหนดความเท่าเทียมกันของอำนาจที่จะกระจาย จึงเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจประเภทต่าง ๆ (Various Kinds of Decisions) ไปสู่สถานที่เดียวกัน (Same Places) นั่นคือ ผู้บริหารในระดับเดียวกันจะได้รับอำนาจการตัดสินใจประเทศต่าง ๆ เหมือนกันหรือเท่าเทียมกัน

จากมิติของการกระจายอำนาจทั้งสองที่กล่าวมาเห็นได้ว่า การกระจายอำนาจตามแนวตั้งนั้นมักจะเป็นการกระจายอำนาจโดยคัดเลือกอยู่เสมอ อำนาจในการตัดสินใจบางเรื่องยังคงมีอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุด การกระจายอำนาจตามแนวตั้งและตามแนวนอนมิใช่สิ่งตรงกันข้าม ทั้งนี้เพราะสามารถกระจายอำนาจตามแนวตั้งให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา และกระจายอำนาจตามแนวนอนให้แก่สายอำนวยการ หรือสายสนับสนุนในเวลาเดียวกันได้ ในทำนองเดียวกันการกระจายอำนาจโดยคัดเลือกหรือ โดยเท่าเทียมกันก็เช่นกัน ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจบางอย่างสามารถจะแบ่งปันหรือให้มีส่วนร่วมได้ และการตัดสินใจเหล่านั้นก็สามารถมอบอำนาจให้กระทำได้

1.4 หลักการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา

ผลพวงจากการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ อย่างยิ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ก่อให้เกิด

การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา ได้มีอำนาจในการตัดสินใจต่อการปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงานของตนเอง ส่วนกลางมีอำนาจควบคุมให้เป็นไปตามนโยบาย หลักการสำคัญในการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

จากการศึกษาของ ดร.กมล สดุดประเสริฐ ในเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาของต่างประเทศ พบว่าการกระจายอำนาจมีหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักการนิติบัญญัติ หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการต้องมีกฎหมายรองรับ เพื่อเป็นหลักประกันในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล
2. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ
3. หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง มีความเป็นอิสระ ปลอดจากการแทรกแซงทางการเมือง คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องไม่มาจากตัวแทนทางการเมือง
4. หลักความเป็นมืออาชีพ หมายถึง บุคคลที่เข้ามามีบทบาททางการศึกษา ต้องมาจากบุคคลที่มีประสบการณ์และมีทักษะทางอาชีพ เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพทางการศึกษา และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ
5. หลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ หมายถึง มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด
6. หลักการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาภายในและจัดให้มีองค์กรภายนอก เข้ามาประเมินคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาและจัดทำรายงานประจำปีไปยังผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เกรียง เอี่ยมสกุล (ม.ป.ป.) กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาไว้ว่า

1. เป็นการกระจายภาระหน้าที่พร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์และอำนาจหน้าที่ที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้นให้สำเร็จ
2. เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองของท้องถิ่นที่จะทำอะไรภายใต้ขอบเขตที่วางไว้ตามวิธีการที่ท้องถิ่นนั้นเห็นสมควร
3. เป็นการกระจายความรับผิดชอบในผลงานที่ได้กระทำไปนั้น ไปสู่ผู้รับอำนาจซึ่งผิดกับนัยของการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) และการมอบอำนาจ (Delegation) ที่ผู้มอบอำนาจยังคงรับผิดชอบการใช้อำนาจนั้นๆ ของผู้รับมอบอำนาจอยู่

อมร รักษาสัตย์ (อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์. 2540 : 26) ได้กล่าวถึงลักษณะบางประการของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

1. หัวใจของการกระจายอำนาจ คือ การมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์ที่สุด
2. การกระจายอำนาจ อาจทำได้ ดังนี้
 - 2.1 จำกัดชนิดของการตัดสินใจที่หน่วยเหนือต้องอนุมัติหรือรับทราบ
 - 2.2 เพิ่มอำนาจของการปกครองตนเอง

ในขณะเดียวกัน Caidell & Spinke (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ 2542 : 48) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญที่ควรกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาแก่องค์กรในระดับปฏิบัติควรประกอบด้วย

1. อำนาจการบริหารงานวิชาการ ตั้งแต่การบริหารจัดการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรกลางของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารหลักสูตรท้องถิ่น อำนาจที่ได้รับควรจะต้องครอบคลุมทั้งอำนาจในการอนุมัติหลักสูตรด้วย
2. อำนาจการบริหารบุคลากร ตั้งแต่ขั้นการได้มา การธำรงรักษา การพัฒนา และการออกจากงาน
3. อำนาจการบริหารการคลังโรงเรียนหรืองบประมาณการศึกษา ตั้งแต่การจัดการสรรหา การจัดตั้ง การจัดสรร การกำกับดูแล การบริหารงบประมาณและการประเมินการใช้จ่าย
4. อำนาจการบริหารและพัฒนานโยบาย เพื่อกำหนดนโยบายแผนงาน โครงการในการพัฒนาการจัดการและการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น หรือสถานศึกษา หรือจังหวัดแล้วแต่กรณี
5. อำนาจการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านการบริหารอาคารสถานที่ เพื่อความสะดวกในการจัดตั้ง ขุดเล็ก การสนับสนุนและกิจการอื่น ๆ อันเป็นการสนับสนุนการจัดการและบริหารการศึกษา

จากการศึกษาหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการสำคัญในการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาต้องยึดหลักการนิติบัญญัติ หลักการมีส่วนร่วม หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักความเป็นมืออาชีพ หลักความอิสระ ในการบริหารจัดการ หลักการประกันคุณภาพที่เข้มแข็งทั้งคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาจากองค์กรภายนอก นอกจากนี้แล้วควรกระจายอำนาจในด้านต่าง ๆ ให้กับ

หน่วยปฏิบัติ เช่น ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านนโยบายและแผน และด้านอาคารสถานที่ และผู้มอบอำนาจควรให้อำนาจการตัดสินใจแก่หน่วยปฏิบัติด้วย

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยบริการที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งกำหนดขึ้นโดยยึดหลักการความเป็นเอกภาพ หลักการกระจายอำนาจและหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งจำเป็นที่ทุกฝ่ายจะต้องตระหนัก เข้าใจและเชื่อมั่นในหลักการเพื่อที่จะได้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2545 : 12) ในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีกฎหมายที่มาเกี่ยวข้องหลายฉบับดังต่อไปนี้

2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ.2545

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ มีบทบัญญัติหลายมาตราที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนี้

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการศึกษาได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้ เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้

- 1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ
 - 2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ
 - 4) การจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่
- ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ขุด รวบรวม หรือเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ และกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเขตพื้นที่ 3 มาตราดังกล่าว สำหรับมาตราที่เกี่ยวข้องกับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง คือ มาตรา 39 อันได้แก่ การกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สำหรับมาตรา 37 และ 38 จะเกี่ยวข้องกับเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น

2.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีบทบัญญัติที่มีความสอดคล้องตามมาตราดังต่อไปนี้
มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา

ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์การจัดการศึกษาหรือมีเหตุผลความจำเป็นอย่างอื่นตามสภาพการจัดการศึกษาบางประเภท คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจประกาศกำหนดให้การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาใด สามารถขยายการบริการออกไปในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นก็ได้

มาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

การแบ่งส่วนราชการภายในตาม 1) ให้จัดทำประกาศกระทรวง และให้ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในประกาศกระทรวง ทั้งนี้โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การแบ่งส่วนราชการภายในตาม 2) และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

การแบ่งส่วนราชการตามวรรคสองและวรรคสาม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 36 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่

จัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่กำหนดไว้ในมาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนด

สำนักงานตามวรรคหนึ่ง มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มิมีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะ การใช้อำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย

ในสำนักงานตามวรรคหนึ่ง จะให้มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ รองจากผู้อำนวยการ เพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้

รองผู้อำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดหรือมอบหมาย

สรุปได้ว่า สาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีความเชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตราต่างๆ ข้างต้น ดังเช่น มาตรา 33 สอดคล้องกับ มาตรา 37 มาตรา 36 สอดคล้องกับ มาตรา 38 เป็นต้น

2.3 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546

กฎกระทรวงฉบับนี้เป็นกฎหมายรองของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 8 และมาตรา 34 ในกฎกระทรวงมี

สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสาระสำคัญดังนี้

กฎกระทรวงข้อที่ 2 กำหนดการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้กำหนดแนวทางดังต่อไปนี้

1. สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ
2. มีความเป็นเอกภาพในทางการบริหารจัดการ มีความยืดหยุ่นและพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน
3. มุ่งสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ
4. คำนึงถึงระดับประเภท ปริมาณ และคุณภาพของสถานศึกษา ผู้รับบริการและความเหมาะสมด้านอื่น ๆ

นอกจากนี้ตามข้อ 3 ของกฎกระทรวงยังได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนราชการภายในแบ่งออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ เช่น กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ในกฎกระทรวงยังได้ระบุว่า ในระยะเริ่มแรกอาจจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาด้วยก็ได้ เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา แต่ระบุให้ยกเลิกภายใน 3 ปี ซึ่งปัจจุบันนี้จากการศึกษาค้นคว้ากลุ่มงานนี้ได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

ในการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กฎกระทรวงยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังปรากฏในข้อ 6 ของกฎกระทรวง ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจมีอำนาจหน้าที่นอกเหนือไปจากที่กำหนดดังกล่าวก็ได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่ในฐานะเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเรื่อง ของการบริหารงานบุคคล ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้กระจายอำนาจจากองค์กรกลางที่มีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีกฎหมายที่มารองรับคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกฎหมายนี้นั้นมีหลายมาตราที่ได้ระบุให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการ

บริหารงานบุคคล ได้แก่ มาตรา 21 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา โดยเรียกชื่อย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” โดยออกนามเขตพื้นที่ นั้น ๆ ในมาตรานี้จะระบุถึงจำนวนและผู้แทนของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในมาตรา 22 ได้ กล่าวถึงวาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาสำหรับมาตรา 23 มีสาระสำคัญให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและ เกณฑ์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
3. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้อำนวยการ สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้
5. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้อง ค้ำจุน ระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
6. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.
9. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

ดังนั้น ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีลักษณะกว้างขวาง ครอบคลุม ทั้งในส่วนของงานด้านนโยบาย และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และการอำนวยความสะดวก ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

นอกจากนี้ในมาตรา 24 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหาร ราชการและเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. รับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา และตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย
2. เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
3. พิจารณาความคิดเห็นความชอบของผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
5. จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. จัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมินผล งานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
7. ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ต่อไป

2.5 ขอบข่ายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 28-104) ได้ระบุถึงอำนาจหน้าที่ในการบริหารและ การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามภาระงานที่กำหนดไว้ใน กฎกระทรวง เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 และประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการ บริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 โดยในการกระจายอำนาจนั้นได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้าน

การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังรายละเอียด ขอบข่ายและภารกิจงาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ มีรายละเอียด ดังนี้

2.5.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

หลักการและแนวคิด ขีดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้ ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน และมุ่งส่งเสริมให้มีความร่วมมือในลักษณะเครือข่าย โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนี้

- 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตาม ภาระงานที่กฎกระทรวงฯ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้นภาระ งานต่อไปนี้ ซึ่งเป็นภาระงานของสถานศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การ วัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ ในสถานศึกษา

สถานศึกษาประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สอง ดำเนินการได้ทุกรายการ

2.5.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

1) หลักการและแนวคิด ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทาง โอกาสการศึกษา มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ ยึดหลักการกระจาย อำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ มุ่งเน้นและการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดังขอบข่ายและ ภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนี้

2) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อ เลขธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) การจัดทำแผนปฏิบัติการการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

4) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

5) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

6) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

7) การตรวจสอบ ติดตาม และการใช้งบประมาณ

8) การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

9) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

10) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ

การศึกษา

11) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

12) การวางแผนพัสดุ

13) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

15) การจัดหาพัสดุ

- 16) การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
 - 17) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
 - 18) การเบิกเงินจากคลัง
 - 19) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
 - 20) การนำเงินส่งคลัง
 - 21) การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 22) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 23) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- การบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามีอำนาจตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวงและประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกรายการ สถานศึกษาประเภทที่หนึ่งก็มีอำนาจตามภาระงานทุกรายการ เช่นเดียวกัน สำหรับสถานศึกษาประเภทที่สอง มีอำนาจตามภาระงานฯ ยกเว้นการเบิกเงินจากคลัง และการนำเงินส่งคลัง

2.5.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

หลักการและแนวคิด ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลและยึดหลักธรรมาภิบาล ดังขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6) การลาทุกประเภท
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

- 12) การออกจากราชการ
- 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

19) การริเริ่มส่งเสริมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สอง ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกรายการ

2.5.4 ด้านการบริหารทั่วไป

หลักการและแนวคิด ขีดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การบริหารงานทั่วไปจะเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ โดยมีขอบข่ายและภารกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ดังนี้

- 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 8) การดำเนินงานธุรการ
- 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 11) การรับนักเรียน
- 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
- 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 15) การทัศนศึกษา
- 16) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 19) งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

ด้านการบริหารทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สอง มีอำนาจตามกฎกระทรวงฯ ทุกรายการ ยกเว้นภาระงานการ ทัศนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีอำนาจดำเนินการ

2.6 การวิเคราะห์ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษา พ.ศ.2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยัง คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 ได้กระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้าน การบริหารทั่วไป เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ ปรากฏว่า กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 ได้ระบุขอบข่าย

งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 6 กลุ่มงาน และ 1 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน (ปัจจุบันกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้ยกเลิกไปแล้ว)

ดังนั้น เพื่อความชัดเจนในขอบข่ายและภารกิจงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของกฎหมายทั้งสองฉบับ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจ พ.ศ.2550 และขอบข่ายภารกิจงานของสำนักงานเขตพื้นที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง กำหนดการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์ขอบข่ายและภารกิจงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจงานตาม กฎกระทรวง	ขอบข่ายและภารกิจงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	กลุ่ม
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ		
1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ	งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
1.3 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
1.4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
1.5 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	งานส่งเสริมการวัดและการประเมินผลการศึกษา	นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ขอบข่ายและภารกิจงานตาม กฎกระทรวง	ขอบข่ายและภารกิจงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	กลุ่ม
1.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา	งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยการ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ เรียนรู้	นิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัด การศึกษา
1.7 การพัฒนาและการส่งเสริม ให้มีแหล่งเรียนรู้	งานส่งเสริมแหล่งเรียนรู้สิ่งแวดล้อม ทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
1.8 การนิเทศการศึกษา	งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการ นิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้	นิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัด การศึกษา
1.9 การแนะแนว	งานส่งเสริมกิจกรรมแนะแนวใน สถานศึกษา	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
1.10 การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา	งานส่งเสริมการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	นิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัด การศึกษา
1.11 การส่งเสริมชุมชนให้มี ความเข้มแข็งทางวิชาการ	งานส่งเสริมการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทาง ศาสนาและสถานประกอบการ ฯลฯ	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
1.12 การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น	งานส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการ นิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน	นิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัด การศึกษา
1.13 การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถาน ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอก ระบบตามอัธยาศัยและการศึกษา ตลอดชีวิต	ส่งเสริมการจัด การศึกษา

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ขอบข่ายและภารกิจงานตาม กฎกระทรวง	ขอบข่ายและภารกิจงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	กลุ่ม
1.14 การจัดทำระเบียบและแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา	งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน	นิเทศติดตามและ ประเมินผลการจัด การศึกษา
1.15 การพัฒนาและใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	งานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	นิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัด การศึกษา
2. ด้านการบริหารงบประมาณ		
2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอจัดตั้งงบประมาณเพื่อ เสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	งานวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน	นโยบายและแผน
2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้ จ่ายเงินตามที่ได้รับการจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง	งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ	นโยบายและแผน
2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายเงิน งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งานบริหารการเงิน	อำนาจการ
2.4 การขอโอนและการขอ เปลี่ยนแปลงงบประมาณ	งานจัดทำและเสนอของงบประมาณ	นโยบายและแผน
2.5 การรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	งานตรวจสอบการดำเนินการ	หน่วยตรวจสอบ ภายใน
2.6 การตรวจสอบ ติดตามและ รายงานการใช้งบประมาณ	งานตรวจสอบทางการเงินและบัญชี	หน่วยตรวจสอบ ภายใน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ขอบข่ายและภารกิจงานตาม กฎกระทรวง	ขอบข่ายและภารกิจงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	กลุ่ม
2.7 การตรวจสอบ ติดตามและ รายงานการใช้ผลผลิตจาก งบประมาณ	งานตรวจสอบการดำเนินงาน	หน่วยตรวจสอบ ภายใน
2.8 การระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา	งานส่งเสริม สนับสนุนการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน เพื่อการศึกษา	งานส่งเสริม สนับสนุนการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
2.10 การบริหารจัดการ ทรัพยากรเพื่อการศึกษา		
2.11 การวางแผนพัสดุ	งานการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	อำนาจการ
2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน งบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	งานการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	อำนาจการ
2.13 การพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศเพื่อการจัดทำและ จัดหาพัสดุ	งานการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	อำนาจการ
2.14 การจัดหาพัสดุ	งานการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	อำนาจการ
2.15 การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	งานการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	อำนาจการ
2.16 การจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สิน	งานการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	อำนาจการ
2.17 การเบิกเงินจากคลัง	งานบริหารการเงิน	อำนาจการ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ขอบข่ายและภารกิจงานตาม กฎกระทรวง	ขอบข่ายและภารกิจงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	กลุ่ม
2.18 การรับเงิน การเก็บรักษา เงินและการจ่ายเงิน	งานบริหารการเงิน	อำนาจการ
2.19 การนำเงินส่งคลัง	งานบริหารการเงิน	อำนาจการ
2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน	งานบริหารบัญชี	อำนาจการ
2.21 การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน	งานบริหารบัญชี	อำนาจการ
2.22 การจัดทำและจัดหาแบบ พิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน	งานบริหารบัญชี	อำนาจการ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล		
3.1 การวางแผนอัตรากำลัง	งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรา กำลังคน	บริหารงานบุคคล
3.2 การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรา กำลังคน	บริหารงานบุคคล
3.3 การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	งานสรรหาและบรรจุ	บริหารงานบุคคล
3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้ สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	งานแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	บริหารงานบุคคล
3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน	งานบำเหน็จความชอบ	บริหารงานบุคคล
3.6 การลาทุกประเภท	งานทะเบียนประวัติ	บริหารงานบุคคล
3.7 การประเมินผลปฏิบัติงาน	งานประเมินคุณภาพการบริหารงาน บุคคล	บริหารงานบุคคล

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ขอบข่ายและภารกิจงานตาม กฎกระทรวง	ขอบข่ายและภารกิจงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	กลุ่ม
3.8 การดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ	งานวินัย	บริหารงานบุคคล
3.9 การสั่งพักราชการและการ สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	งานวินัย	บริหารงานบุคคล
3.10 การรายงานการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ	งานวินัย	บริหารงานบุคคล
3.11 การอุทธรณ์และการร้อง ทุกข์	งานอุทธรณ์และการร้องทุกข์	บริหารงานบุคคล
3.12 การออกจากราชการ	งานออกจากราชการ	บริหารงานบุคคล
3.13 การจัดระบบและการจัดทำ ทะเบียนประวัติ	งานทะเบียนประวัติ	บริหารงานบุคคล
3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและ การให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ ขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	บริหารงานบุคคล
3.15 การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	บริหารงานบุคคล
3.16 การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ	งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	บริหารงานบุคคล
3.17 การส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณ	บริหารงานบุคคล
3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	งานวินัย	บริหารงานบุคคล

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ขอบข่ายและภารกิจงานตาม กฎกระทรวง	ขอบข่ายและภารกิจงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	กลุ่ม
3.19 การริเริ่ม ส่งเสริมการ ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณ	บริหารงานบุคคล
3.20 การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	งานฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ	บริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป		
4.1 การพัฒนาระบบและ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	งานพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	นโยบายและแผน
4.2 การประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษา		นโยบายและแผน
4.3 การวางแผนการบริหารงาน การศึกษา	งานจัดทำแผนพัฒนาการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน	นโยบายและแผน
4.4 การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผน	งานวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทาง การศึกษา	นโยบายและแผน
4.5 การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร	งานการจัดระบบบริหารและพัฒนา องค์กร	อำนาจการ
4.6 การพัฒนามาตรฐานการ ปฏิบัติงาน		
4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	งานข้อมูลสารสนเทศ	นโยบายและแผน
4.8 งานธุรการ	งานธุรการ	ทุกกลุ่มงาน
4.9 การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม	งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	อำนาจการ
4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	งานข้อมูลสารสนเทศ	นโยบายและแผน
4.11 การรับนักเรียน	งานแผนการจัดที่เรียนให้นักเรียน นักศึกษา	นโยบายและแผน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ขอบข่ายและภารกิจงานตาม กฎกระทรวง	ขอบข่ายและภารกิจงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	กลุ่ม
4.12 การเสนอความเห็น เกี่ยวกับเรื่อง การจัดตั้ง ขุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	งานจัดตั้ง ขุบ รวม เลิกและ โอน สถานศึกษา	นโยบายและแผน
4.13 การประสานการจัด การศึกษาในระบบ นอกกระบบและ ตามอัธยาศัย	งานส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอก ระบบ ตามอัธยาศัยและการศึกษา ตลอดชีวิต	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา	งานส่งเสริม สนับสนุนการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
4.15 การส่งเสริมงานกิจการ นักเรียน	งานส่งเสริมกิจการนักเรียน	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
4.16 การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา	งานประชาสัมพันธ์	อำนาจการ
4.17 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา	งานส่งเสริมการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน ศาสนาและสถานประกอบการ	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
4.18 งานประสานราชการกับ ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	งานส่งเสริมการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ส่งเสริมการจัด การศึกษา
4.19 การรายงานผลการ ปฏิบัติงาน	งานติดตาม ประเมินผลและรายงาน	นโยบายและแผน
4.20 การจัดระบบการควบคุม ภายในหน่วยงาน	งานตรวจสอบทางการเงินและบัญชี/ งานตรวจสอบการดำเนินงาน	หน่วยตรวจสอบ ภายใน
4.21 แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ ลงโทษนักเรียน	งานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย และวินัยนักเรียน	ส่งเสริมการจัด การศึกษา

จากการศึกษางานด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ตามกฎกระทรวงฯ กับความสอดคล้องของ ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

1. ด้านการบริหารวิชาการ จะปฏิบัติงานอยู่ในขอบข่ายและภารกิจงานในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ยกเว้น การแนะแนว การพัฒนาและการส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ และการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จะปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำหรับการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ในกฎกระทรวงฯ กระจายอำนาจ ไม่ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาไว้ แต่มีขอบข่ายและภารกิจงานกำหนดไว้ในกลุ่ม นิเทศ ติดตามและประเมินผล และการจัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา ในกฎกระทรวงฯ ได้ระบุบทบาทหน้าที่ไว้ แต่ในขอบข่ายภารกิจงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาไม่ปรากฏว่ากลุ่มงานใดรับผิดชอบ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในกลุ่มอำนาจการ นอกจากนั้นจะปฏิบัติงานในกลุ่มนโยบายและแผน หน่วยตรวจสอบภายใน และกลุ่มส่งเสริมการ จัดการศึกษาตามลำดับ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล จะปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มบริหารงานบุคคลทั้งหมด
4. ด้านการบริหารทั่วไป จะปฏิบัติงานอยู่ในทุกกลุ่มอย่างหลากหลาย รวมทั้งในหน่วย ตรวจสอบภายใน ยกเว้นในกลุ่มบริหารงานบุคคล

3. สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

3.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

ในการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 โดย ได้มีการประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิรูปการศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อรับ การปฏิรูปการศึกษาตามโครงสร้างใหม่ คณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิรูปการศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราชได้ใช้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นที่ตั้งศูนย์คณะกรรมการ บริหารศูนย์ปฏิรูปการศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีการพิจารณาเสนอเขตพื้นที่การศึกษาให้ กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาออกเป็น 7 6 5 และ 4 เขต ตามลำดับ แต่ในที่สุดกระทรวง ศึกษาธิการได้พิจารณาแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดนครศรีธรรมราชออกเป็น 4 เขต และ ได้เริ่มดำเนินการบริหารจัดการโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งแต่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นมา ดังข้อมูลต่อไปนี้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในอำเภอเมือง อำเภอพระพรหม อำเภอลานสกา และ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในอำเภอทุ่งสง อำเภอฉวาง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอพิปูน อำเภอนาบอน อำเภอบางขัน อำเภอช้างกลาง และอำเภอฉำพรณรา

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในอำเภอเชียรใหญ่ อำเภอหัวไทร อำเภอปากพนัง อำเภอร่อนพิบูลย์ อำเภอชะอวด และอำเภอจุฬาภรณ์

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในอำเภอท่าศาลา อำเภอสิชล อำเภอขนอม อำเภอพรหมคีรี และอำเภอนบพิตำ

3.2 สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตั้งอยู่ที่อาคารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (เดิม) ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รับผิดชอบการจัด การศึกษาในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอพระพรหม อำเภอลานสกา และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ

บุคลากรที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชทั้ง 4 เขต ประกอบด้วย ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ยังมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ เช่น กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน หน่วยตรวจสอบภายในและศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในแต่ละกลุ่มงานก็จะมีข้าราชการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามกลุ่มงานนั้น ๆ

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด 145 โรงเรียน (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) มีนักเรียนจำนวน 44,788 คน มีโรงเรียนเอกชน 36 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 20,248 คน มีผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 212 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,881 คน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,111 คน ดังรายละเอียดข้อมูล

จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนนักเรียนโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน และข้อมูลโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา (ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้)

ตารางที่ 2.2 จำนวนนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทโรงเรียน

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียนตามประเภทโรงเรียน		รวม
	รัฐบาล	เอกชน	
ก่อนประถมศึกษา	3,691	5,332	9,023
ประถมศึกษา	20,217	6,621	26,838
มัธยมศึกษาตอนต้น	13,782	5,882	19,664
มัธยมศึกษาตอนปลาย	7,098	2,413	9,511
รวม	44,788	20,248	65,036

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการอำเภอทุ่งสง (สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุ่งสง) ถนนชัยชุมพล ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอทุ่งสง อำเภอฉวาง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอพิปูน อำเภอนาบอน อำเภอบางขัน อำเภอช้างกลาง และอำเภอถ้ำพรหมรา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 230 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 53,942 คน มีโรงเรียนเอกชน 63 โรงเรียน แยกเป็นในระบบ 40 โรงเรียนนอกระบบ 22 โรงเรียน และโรงเรียนที่จัดตั้งโดยมูลนิธิ 1 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 12,235 คน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 277 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,256 คน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 63 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,033 คน ดังรายละเอียดข้อมูลต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทโรงเรียน

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียนตามประเภทโรงเรียน		รวม
	รัฐบาล	เอกชน	
ก่อนประถมศึกษา	6,769	4,129	10,898
ประถมศึกษา	26,652	6,936	33,588
มัธยมศึกษาตอนต้น	14,909	1,150	16,059
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5,612	20	5,632
รวม	53,942	12,235	66,177

3.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตั้งอยู่ที่โรงเรียน

เชียรใหญ่ (ถนนนครศรีธรรมราช-สงขลา) อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 6 อำเภอ ประกอบด้วย สถานศึกษาในอำเภอเชียรใหญ่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอร่อนพิบูลย์ อำเภอชะอวด และอำเภอจุฬาภรณ์

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 282 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 52,312 คน มีโรงเรียนเอกชน 33 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 11,448 คน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 325 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,962 คน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 589 คน ดังรายละเอียดข้อมูลต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 จำนวนนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทโรงเรียน

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียนตามประเภทโรงเรียน		รวม
	รัฐบาล	เอกชน	
ก่อนประถมศึกษา	6,464	5,440	11,904
ประถมศึกษา	27,140	4,345	31,485
มัธยมศึกษาตอนต้น	14,351	1,322	15,673
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4,357	327	4,684
รวม	52,312	11,434	63,746

3.2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตั้งอยู่เลขที่ 160/4 (ศูนย์ราชการอำเภอท่าศาลา) หมู่ที่ 1 ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าศาลา อำเภอลิขิต อำเภอขนอม อำเภอพรหมคีรี และ อำเภอนบพิตำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีโรงเรียนในสังกัด 158 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 40,969 คน มีโรงเรียนเอกชน 22 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 6,362 คน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 208 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,195 คน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 780 คน ดังรายละเอียดข้อมูลต่อไปนี้

ตารางที่ 2.5 จำนวนนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทโรงเรียน

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียนตามประเภทโรงเรียน		รวม
	รัฐบาล	เอกชน	
ก่อนประถมศึกษา	4,619	3,270	7,889
ประถมศึกษา	23,130	1,346	24,476
มัธยมศึกษาตอนต้น	9,753	1,113	10,866
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3,170	633	3,803
รวม	40,672	6,362	47,034

4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน

การประเมินเป็นกระบวนการหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุก ระดับ ทั้งในระดับบริหารและในระดับผู้ปฏิบัติ เพราะการประเมินเป็นกระบวนการที่อยากทราบว่างานนั้นจะก่อประโยชน์อย่างไร ทำแล้วเกิดผลอย่างไรบ้าง มีนักการศึกษาและนักการประเมินได้ให้ความหมายแตกต่างกันไป ดังนี้

การประเมิน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ (Stufflebeam 1985 : 159)

การประเมิน หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานที่ทำแล้ว นำมาเปรียบเทียบกับความคาดหวัง (เกณฑ์) แล้วตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำนั้น การประเมินเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องและควบคู่ไปกับการทำงาน เป็นการกระทำเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลสูงสุด (กรมวิชาการ 2535 : 19)

องค์กร USAID (U.S. Agency for International Development) (อ้างถึงใน กมล ส่งวัฒนา 2531 : 49) ให้ความหมายว่า การประเมินผล เป็นการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะปรับปรุงการวางแผนและการปฏิบัติงานตามแผนของกิจกรรมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เป็นแนวทางหนึ่งของวัฏจักรของการบริหาร โครงการ อันประกอบไปด้วย การวางแผน โครงการ การปฏิบัติโครงการ และการประเมินผลโครงการ

การประเมิน หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อีกนัยหนึ่ง การประเมินเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ สำหรับตัดสินใจคุณค่าของโปรแกรมการศึกษาผลิตผล กระบวนการจุดมุ่งหมายของโครงการหรือโปรแกรม หรือทางเลือกต่าง ๆ ที่ออกแบบเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จุดเน้นของการประเมินคือการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2541 : 1-2)

การประเมิน เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง (สมคิด พรหมจ้อย 2542 : 29)

การประเมิน เป็นกระบวนการที่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยเทียบกับเกณฑ์ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ (สุพัตร์ พิบูลย์ 2544 : 4)

การประเมิน คือ กระบวนการพิจารณาคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเพื่อตัดสินใจคุณค่า ผลผลิต วิธีการ และแนวทางเลือกต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจและประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ (Blaine and James 1973 : 129)

การประเมิน หมายถึง การพิจารณาและการตัดสินใจคุณค่า คุณภาพ ความสำคัญ ปริมาณ หรือสภาพของบางสิ่งบางอย่าง (Bhola 1979 : 1)

การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (พิสนุ พงศ์ศรี 2550 : 2)

จากความหมายของการประเมินดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของการประเมิน ได้ว่าเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ มาทำเป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 ความสำคัญของการประเมิน

การประเมินมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก เพราะผลการประเมินจะนำไปเป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินไว้ต่าง ๆ ดังนี้

สมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2537 : 191-193) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการประเมินไว้ดังต่อไปนี้

1. สร้างสรรค์แผนโครงการที่มีคุณภาพ แผนโครงการต่าง ๆ มีจำนวนมาก หากนำมาปฏิบัติคงจะทำงานไม่ไหวไม่ทัน จึงต้องมีการกลั่นกรองแผนโครงการที่มีที่พอทำได้ การประเมินจะมีความสำคัญมากที่จะช่วยให้เกิดการวิเคราะห์ตัดสินใจในความเป็นไปได้ของ แผนโครงการ
2. ป้องกัน แก้ไข ปัญหาอุปสรรคได้ดี เมื่อเริ่มต้นแผนโครงการ หากมีการประเมินสภาพปัญหาที่อาจเป็นข้อจำกัดของการทำงาน จะทำให้คาดการณ์ได้ว่าปัญหา อุปสรรคใดที่อาจเกิดขึ้นได้ และระหว่างที่ปฏิบัติงานตามแผน หากมีการประเมินอย่างต่อเนื่องจะทำให้ทราบผลสำเร็จและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ในทุกขั้นตอน
3. บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินทำให้ผู้บริหารทราบข้อมูลต่าง ๆ ของการทำงานกับข้อมูลที่เป็นผลสำเร็จและความล้มเหลว ข้อมูลที่เป็นส่วนส่งเสริมงานและส่วนผลักดันให้งานตก ทำให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาใคร่ครวญ ตัดสินใจ สั่งการในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน
4. ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างประหยัด กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น มุ่งหวังที่จะใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า มีผลงานที่ออกมาได้ผลมากกว่าทรัพยากรที่ลงทุนไป
5. ทราบผลของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไปแล้วทุกคนต้องการที่จะทราบผลของการทำงานด้วยกันทุกคน ทุกคนต้องการทราบความก้าวหน้าของการทำงาน ว่าที่ทำไปแล้วมีสิ่งใดที่เพิ่มขึ้นมา สิ่งที่เพิ่มขึ้นมามีมากน้อยเพียงใด ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และเมื่อสิ้นสุดการทำงานแล้วผลลัพธ์ที่ออกมาเป็นอย่างไร มีผลดี สัมฤทธิ์ผล มีปริมาณมากพอ คู่กับสิ่งที่ป้อนเข้าไปหรือไม่ การประเมินจะช่วยให้ทราบถึงผลของการปฏิบัติงาน
6. ก่อให้เกิดการพัฒนา การพัฒนาเป็นการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่บุคคล และสังคม แผนโครงการโดยการพัฒนาต่าง ๆ นั้นมุ่งที่จะให้เกิดการพัฒนาต่อบุคคลและสังคมด้วยกันแทบทั้งนั้น การประเมินจะช่วยให้เกิดการวิเคราะห์พิจารณาเนื้อหา แนวทางการ

พัฒนาที่ดี และเมื่อมีการนำแผนโครงการพัฒนาไปปฏิบัติแล้วมีสิ่งใดที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง การประเมินจะเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้ผู้รับผิดชอบทราบ

7. รายงานอย่างหน้าเชื่อถือ การรายงานเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของผู้รับผิดชอบงานที่ต้องทำให้ผู้รับผิดชอบหน่วยเหนือได้ทราบ เพื่อให้ได้การสนับสนุนต่อไป รายงานที่น่าเชื่อถือ มีเหตุผล จึงจะสามารถชี้แจง จูงใจให้แผนโครงการที่จะกระทำต่อไปได้รับการสนับสนุน

ในการทำงานด้วยกัน สุพัทธ์ พิบูลย์ (2544) กล่าวว่า การประเมินการดำเนินการศึกษา ค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบศักยภาพ คุณภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการปฏิบัติการใด ๆ จะมีผลทำให้ได้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องในลักษณะต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี อาทิ หากทำการประเมินความก้าวหน้าของโครงการ แล้วยังพบข้อบกพร่อง ก็จะทำให้สามารถปรับปรุงกิจกรรมโครงการให้ดีขึ้นได้ หรือในกรณีที่ทำการประเมินศักยภาพของบุคคลแล้วพบว่า ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานบางประการ ในกรณีนี้ เราก็สามารถให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานได้ หรือในกรณีที่ประเมินโครงการที่ได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลายาวนานแล้วพบว่าโครงการไม่ได้ก่อให้เกิดผลดีตามที่มุ่งหวัง ก็จะทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่า ควรจะดำเนินโครงการนั้น ๆ ต่อไปหรือไม่ การประเมินถือเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการตัดสินใจเพื่อพัฒนางานต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะการประเมินจะก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ ในลักษณะต่อไปนี้

1. ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานขององค์กร
2. ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง สื่อ/ชิ้นงาน แผนงานโครงการให้เหมาะสมก่อนนำไปปฏิบัติ ลดโอกาสเสี่ยงในการเกิดปัญหา อุปสรรคที่จะทำให้กิจกรรมหรือการดำเนินงานใดๆ ล้มเหลว
3. การประเมินความก้าวหน้าของงานในความรับผิดชอบ ทำให้ผู้รับผิดชอบงานโครงการ ทราบจุดเด่น จุดด้อยของงาน มีโอกาสที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการลดโอกาสความสูญเปล่าในการปฏิบัติงาน
4. การประเมินความสำเร็จของงาน จะทำให้ทราบว่าปฏิบัติการใด ๆ ที่ได้ลงทุนไปแล้วเกิดประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่ ควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ เป็นการลดโอกาสการสูญเปล่าอีกลักษณะหนึ่ง

5. กิจกรรมการประเมินโดยเฉพาะการประเมินตนเอง จะทำให้ผู้รับผิดชอบเห็นจุดอ่อนและจุดเด่นของตน จะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางาน และเกิดการยกระดับคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ

สำหรับ ศิริชัย กาญจนวาที (2537 : 67) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการบริหาร (Administrative) การประเมินสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตาม กำกับ การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านจิตวิทยา (Psychological) การประเมินสามารถใช้เป็นกลยุทธ์ สำหรับการกระตุ้นให้เร้าความสนใจ และสร้างความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน

ด้านรัฐสังคม (Sociopolitical) การประเมินสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อปฏิบัติ (accountability) ตลอดจนสามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างแรงสนับสนุนจากสาธารณะ

กล่าวโดยสรุป การประเมินมีความสำคัญอย่างยิ่งในเชิงบริหารจัดการ ทั้งในด้านการบริหารการศึกษาและการบริหารองค์กรอื่น ๆ เพราะการประเมินจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ เพื่อทราบจุดเด่น จุดด้อยของงาน มีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหาร ด้านจิตวิทยา และด้านรัฐสังคม

4.3 ประเภทของการประเมิน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 93-94) ได้นำเสนอประเภทของการประเมินโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่ง ได้แก่

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การประเมิน เพื่อปรับปรุงพัฒนา เป็นการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินที่โครงการนั้นกำลังดำเนินโครงการอยู่ และการประเมินเพื่อตัดสินผล (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ

2. แบ่งตามยึดหลักการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินที่ยึดเป้าหมายของโครงการ เรียกว่า Goal-based Evaluation เป็นการนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ส่วนอีกประเภทหนึ่งเป็นการประเมินที่เป็นอิสระจากเป้าหมายของโครงการ (Goal-free Evaluation) เป็นการประเมินผลทั้งหมดที่เกิดขึ้น ทั้งผลโดยตรงและโดยอ้อมของโครงการ

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน เป็นการแบ่ง 3 ระยะ คือ การประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า การวิเคราะห์โครงการ (Project Appraisal or Analysis) ระยะ ที่ 2 เป็นการประเมินขณะกำลังดำเนินโครงการ (On Going Evaluation) เพื่อพิจารณาความก้าวหน้าของโครงการ ระยะสุดท้ายเป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Pay-off Evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดเมื่อสิ้นสุดโครงการ

นอกจากนี้ พิสนุ พงศ์ศรี (2550 : 11-13) ได้นำเสนอประเภทของการประเมินโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งประเภทเพิ่มเติม ดังนี้

1. แบ่งตามผู้ประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินจากผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator Evaluation) เป็นการประเมินจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินนั้น และการประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation) เป็นการประเมินจากผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินโดยตรง

2. แบ่งตามขอบข่ายการศึกษา การแบ่งตามเกณฑ์ขอบข่ายการศึกษา แบ่งได้เป็น 7 ประเภท ได้แก่

2.1 การประเมินสื่อการสอนหรือวัสดุทางการศึกษา (Material Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าสื่อการสอนและวัสดุทางการศึกษาว่าสนองความต้องการ จัดการเรียนการสอนหรือไม่

2.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการประเมินผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.3 การประเมินการสอน (Instruction Evaluation) เพื่อให้ได้ผลการประเมินมาเป็นสารสนเทศในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสอนของครู

2.4 การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงหรือตัดสินคุณค่าว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

2.5 การประเมินโครงการ (Project Evaluation) เป็นการประเมินโครงการทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับสถานศึกษาหรือองค์กรย่อยในสถานศึกษา

2.6 การประเมินเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา (Educational Quality Assurance Assessment) เป็นการนำการประเมินมาเป็นกลไกในการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยการประเมินทั้งภายในและภายนอก

2.7 การประเมินองค์การ (Organization Evaluation) เป็นการประเมินการดำเนินงานหรือประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม

ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงประเมินโดยใช้ประเภทของการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การประเมินองค์การ จากการศึกษาประเภทของการประเมิน พบว่า ประเภทของการประเมินโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งประเภทอย่างหลากหลาย ได้แก่ แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งตามยึดหลักการประเมิน แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน แบ่งตามผู้ประเมิน และลำดับสุดท้ายแบ่งตามขอบข่ายการศึกษา อันได้แก่ การประเมินสื่อการสอนหรือวัสดุทางการศึกษา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินการสอน การประเมินหลักสูตร การประเมินโครงการทางการศึกษา การประเมินเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินองค์การ

4.4 แบบจำลองการประเมิน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2544 : 95) กล่าวว่า แบบจำลองการประเมิน คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมิน ที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือแนวปฏิบัติในการประเมิน โดยอาจเสนอให้เห็นว่าในการประเมินนโยบาย แผนงาน โครงการหรือเป้าหมายใด ๆ เราควรพิจารณาในเรื่องใดบ้าง (What) ในขณะเดียวกัน บางรูปแบบอาจจะมีการเสนอแนะ ด้วยว่าในการประเมินแต่ละรายการ แต่ละเรื่อง ควรพิจารณาหรือตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะการเสนอแนะวิธีการประเมินหรือตัดสินคุณค่า

รูปแบบการประเมินมีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบที่ยึดการกำหนดหรือการบรรลุเป้าหมายของการประเมิน รูปแบบที่เน้นการตัดสินคุณค่า และรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบต่าง ๆ และการที่จะใช้รูปแบบใดในการประเมินนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นสำคัญ ในลำดับต่อไปจะนำเสนอรูปแบบการประเมินที่ได้รับความนิยมและมีแนวโน้มได้รับความนิยม 4 รูปแบบ คือ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler's Model) รูปแบบสนองความต้องการของสเทค (Stake) รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจแบบชิปปี้ ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และรูปแบบประเมินประสิทธิผลการอบรมของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ซึ่งแต่ละรูปแบบมีรายละเอียด ดังนี้

4.4.1 รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler's Model)

สมคิด พรหมจ้อย (2542 : 43-45) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินของไทเลอร์ว่าเป็นการประเมินที่เปรียบเทียบพฤติกรรมเฉพาะอย่าง (Performance) กับจุดหมายเชิงพฤติกรรมที่วางไว้ ดังนั้นวงจรการประเมินจึงประกอบด้วย

1. การตั้งจุดมุ่งหมายด้วยข้อความที่ชัดเจน บ่งบอกพฤติกรรมที่วัดได้ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฯลฯ
2. การนำจุดมุ่งหมายของโครงการมาแยกย่อยออกเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

3. จัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
4. ทำการทดสอบก่อนดำเนินการ โดยใช้เนื้อหาที่ต้องการประเมินที่มีคุณภาพ
5. เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
6. ทำการทดสอบผู้เรียน เมื่อจบการเรียนการสอนตามเนื้อหา
7. ประเมินประสิทธิภาพของโครงการ ด้วยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนว่าแตกต่างกันอย่างไร และนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์
8. นำผลมาเปรียบเทียบมาค้นหาจุดบกพร่อง เพื่อปรับปรุง แก้ไข ทบทวนหรือบันทึกไว้ใช้ต่อไป

4.4.2 รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake)

สเตค (Stake) (อ้างถึงใน เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี 2544 : 39-45) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินผล โดยเน้นเรื่องการตัดสินใจเป็นสำคัญ และได้เสนอรูปแบบการประเมินทางการศึกษา ได้ตั้งชื่อว่า รูปแบบการสนับสนุน (Countenance Model) รูปแบบการประเมินประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 ประการ คือ การบรรยายหรือเมทริกซ์การบรรยายของโครงการ (Description) และการตัดสินใจคุณค่าหรือเมทริกซ์การตัดสินใจคุณค่า (Judgement)

เมทริกซ์การบรรยาย ผู้ประเมินต้องหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการให้ได้มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป้าหมายหรือความคาดหวัง (Goals or Intents) เป็นเป้าหมายที่ครอบคลุมนโยบายทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) สิ่งนำเข้าหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedence) หมายถึงสภาพที่มีอยู่ก่อน 2) ปฏิบัติการหรือกระบวนการ (Transactions) เป็นการดำเนินการตามโครงการประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย และ 3) ผลลัพธ์หรือผลผลิต (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการดำเนินการตามโครงการ เช่น โครงการการจัดการศึกษา ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติ ความสนใจ

ส่วนที่ 2 สิ่งที่เกิดจริงหรือสังเกตได้ (Observations) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามสภาพความเป็นจริง ประกอบด้วย 1) สิ่งนำเข้าหรือปัจจัยเบื้องต้น คือสภาพที่มีอยู่จริง 2) ปฏิบัติการหรือกระบวนการ คือ การปฏิบัติจริง กระทำจริง และ 3) ผลลัพธ์หรือผลผลิต คือผลที่เกิดจากการปฏิบัติ

เมตริกซ์การตัดสินใจเป็นส่วนที่ตัดสินว่า ผลการปฏิบัติตามโครงการ เป็นอย่างไร เป็นการนำข้อมูลจากเมตริกซ์บรรยายมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อตัดสินว่า โครงการมีคุณภาพหรือไม่ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เกณฑ์มาตรฐาน (Standards) เป็นตัวบ่งชี้ว่า โครงการที่ประเมินนั้นมีคุณภาพเพียงไร ซึ่งควรมีความชัดเจนเพื่อความสะดวกต่อการตัดสินใจ มี 2 ชนิด คือ 1) เกณฑ์มาตรฐานสัมบูรณ์ (Absolute Standards) เป็นเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นตามความคิดเห็นของบุคคล และ 2) เกณฑ์มาตรฐานสัมพัทธ์ (Relative Standards) เป็นเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นโดยใช้โครงการอื่น เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐานต้องนำไปใช้เปรียบเทียบกับการบรรยายให้ครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งนำเข้าหรือปัจจัย ด้านปฏิบัติการหรือกระบวนการ และด้านผลลัพธ์หรือผลผลิต

ส่วนที่ 2 การตัดสินใจ (Judgements) เป็นการนำเอาข้อมูลเชิงบรรยายที่ได้จากการประเมินมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานสัมบูรณ์และเกณฑ์มาตรฐานสัมพัทธ์ ประกอบการตัดสินใจนั้น ให้ดำเนินการทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านสิ่งนำเข้าหรือปัจจัยเบื้องต้น ด้านปฏิบัติการหรือกระบวนการ และด้านผลลัพธ์หรือผลผลิต

4.4.3 รูปแบบการประเมิน CIPP

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 168-170) กล่าวว่า การใช้รูปแบบการประเมิน CIPP เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาโครงการ ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 3 ระยะ คือ

1) การประเมินก่อนเริ่มโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวางแผนโครงการ ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการของโครงการ โดยเขียนในรูปเอกสารโครงการ ในรูปแบบ CIPP การประเมินก่อนเริ่มโครงการ ประกอบด้วย

(1) การประเมินสถานะแวดล้อมหรือการประเมินบริบท อันเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดโครงการ การประเมินบริบทเป็นการประเมินสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่างๆ อันไปสู่ทิศทางและวัตถุประสงค์ของโครงการ

(2) การประเมินปัจจัยหรือทรัพยากร เป็นการตรวจสอบความพร้อมด้านทรัพยากร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนระบบบริหารจัดการ เพื่อวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด อีกทั้งความเป็นไปได้ทางทรัพยากร

2) การประเมินขณะดำเนินโครงการ ซึ่งในรูปแบบ CIPP คือ การประเมินกระบวนการนั่นเอง การประเมินกระบวนการเป็นการประเมินการดำเนินงาน เมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้ไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อศึกษาจุดแข็งและจุดอ่อน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการ

ดำเนินงานโครงการ อะไรเป็นมูลเหตุที่ทำให้สามารถหรือไม่สามารถดำเนินโครงการตามที่วางแผนไว้ การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงดำเนินโครงการได้อย่างทันที่ การประเมินในขั้นตอนนี้ จึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ในการบริหารโครงการผู้บริหารมักจะเสริมระบบบริหารการประเมิน เพื่อการปรับปรุงโครงการ (formative evaluation) ด้วยการจัดระบบการกำกับงาน (monitoring system) เพื่อติดตามความก้าวหน้าและเร่งรัดการดำเนินโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภายในทรัพยากรและเวลาที่กำหนด

3) การประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ ซึ่งในรูปแบบ CIPP เรียกว่า การประเมินผลผลิตของโครงการ เป็นการประเมินที่มุ่งตอบคำถามว่า โครงการประสบความสำเร็จตามที่วางแผนไว้หรือไม่ ผลผลิตของโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผลการดำเนินงานโครงการคุ้มค่าเพียงใด การประเมินหลังสิ้นสุดโครงการแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ประเมินทันทีที่สิ้นสุดโครงการ ซึ่งเป็นผลลัพท์ และการประเมินผลกระทบของโครงการ ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งนิยมทำการประเมินด้วยเทคนิคการติดตามผล (follow up study or tracer study) ผลการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ จะให้สารสนเทศเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่า ควรจะดำเนินการต่อไปอย่างไร ควรจะมีการปรับขยายแล้วดำเนินการต่อไปอีกระยะหนึ่ง หรือควรจะสิ้นสุดโครงการไปตามเวลาที่กำหนดไว้ หรือควรที่จะได้รับการเลื่อนฐานะให้เป็นงานประจำ

รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจแบบ CIPP ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลายมากที่สุด โดยเฉพาะการประเมินโครงการต่างๆ และโครงการทางการศึกษา เพราะการประเมินให้สารสนเทศที่ครอบคลุม สำหรับรูปแบบการประเมินแบบนี้ สามารถสรุปประเภทการตัดสินใจและประเภทของการประเมิน ดังภาพที่ 2.1

โมเดลการประเมิน CIPP



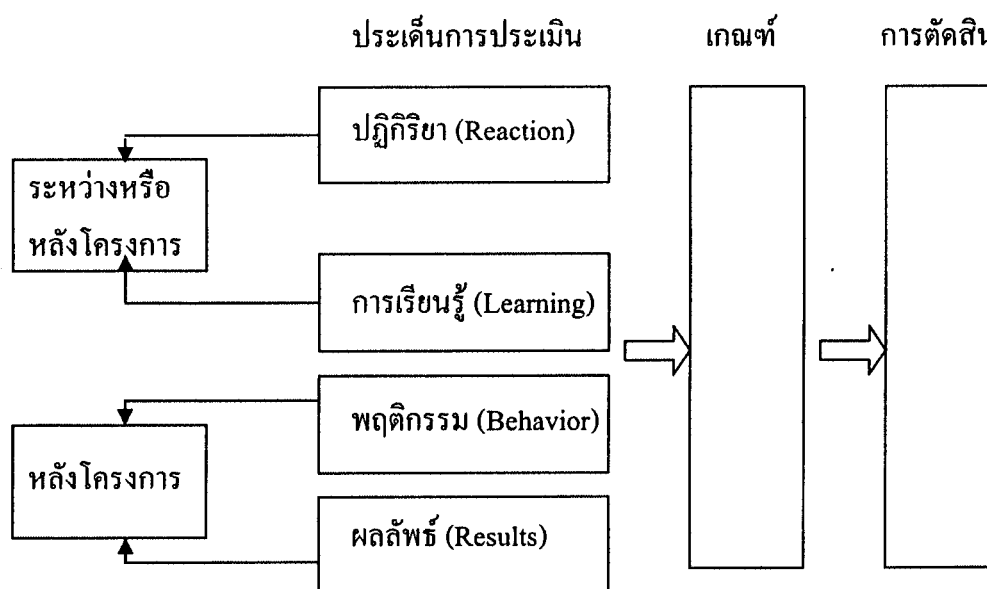
ภาพที่ 2.1 ประเภทของการประเมินและประเภทของการตัดสินใจของแบบจำลอง CIPP

ที่มา : สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน้า 168

4.4.4 รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick)

เจ้าของแนวคิดรูปแบบการประเมินคือ โด널ด์ แอล เคิร์กแพททริก แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา พิสนุ ฟองศรี (2550:46-48) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริกว่า เป็นรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการอบรมที่เน้นการประเมินหลังจากฝึกอบรม ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1) ประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้าอบรมว่ามีความรู้สึกรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาของการอบรม และวิทยากรมีความเหมาะสมเพียงไร
- 2) ประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมอบรม
- 3) การประเมินพฤติกรรม เป็นการประเมินพฤติกรรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงไร และการที่ผู้เข้ารับการอบรมจะเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานได้นั้นมีเงื่อนไข 5 ประการ คือ
 - (1) ผู้เข้ารับการอบรมต้องปรับปรุงตนเอง
 - (2) ผู้เข้ารับการอบรมต้องรู้จักจุดอ่อนตนเอง
 - (3) ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
 - (4) ต้องมีผู้ชำนาญที่น่าสนใจให้ความช่วยเหลือ
 - (5) ต้องมีโอกาสที่จะทำตามความคิดที่เกิดขึ้นใหม่
- 4) ประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร (Results) เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดแก่องค์กร ซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมการอบรม เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในหน่วยงาน การลดต้นทุน การเพิ่มผลกำไร เป็นต้น ดังรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมของเคิร์กแพททริค ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 รูปแบบการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมของเคิร์กแพททริค
 ที่มา :พิชญ พงศ์ศรี (2550) การประเมินทางการศึกษา:แนวคิดสู่การปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 4
 กรุงเทพมหานคร พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์ หน้า 48

จากการศึกษาแบบจำลองการประเมินหรือรูปแบบการประเมิน สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินคือ สิ่งที่สร้างจากแนวคิด ทฤษฎี เพื่อถ่ายทอดแทนปรากฏการณ์เพื่อให้เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นแบบแผนของการประเมิน รูปแบบการประเมินที่ใช้ในวงการศึกษาปัจจุบันนี้มีอยู่มากมาย ซึ่งแต่ละแบบมีจุดเด่นและจุดด้อยต่างกัน ในการนำไปใช้ต้องประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการประเมิน และในปัจจุบันมีรูปแบบการประเมินที่นิยมใช้กันมาก มี 4 รูปแบบ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ รูปแบบการประเมินโดยยึดจุดมุ่งหมายของไทเลอร์ รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าของสเค็ค รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจของสตัฟเฟิลบีม และรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมของเคิร์กแพททริก นอกจากนี้ยังมีรูปแบบการประเมินรูปแบบอื่น ๆ อีก เช่น รูปแบบการประเมินของอัลกิน (Alkin) รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provovs) รูปแบบการประเมินของครอนบาค (Cronbach) เป็นต้น

4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน นับเป็นเครื่องมือในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ทราบจุดเด่นจุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อองค์การจะได้ฝึกอบรม ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

4.5.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ (บวร ประพตติ 2520 : 21)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับวิธีการ ที่ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด (ธงชัย สันติวงษ์ 2525 : 198)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้ สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาจอาศัยความยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุม และตรวจสอบปริมาณงาน และคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัลหรือลงโทษ ตลอดจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 7)

การประเมินการปฏิบัติงาน คือ การประเมินบุคคลที่มีการจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานและศักยภาพในการพัฒนา โดยทั่วไปการประเมินจะถูกดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของแต่ละบุคคล และการประเมินนี้จะถูกพิจารณาทบทวน โดยผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาโดยตรงแต่ละคนอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้นบุคคลทุกคนในองค์กรที่ทำการประเมินคนอื่นๆ จะต้องถูกประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาของตนเอง ซึ่งตามที่เราเห็นในระยะต่อมาอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติแบบผู้บังคับบัญชา ประเมินผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (boss-rates-subordinate) ไปบ้าง แต่การปฏิบัติแบบดังกล่าวก็เป็นการจัดระเบียบซึ่งเป็นที่นิยมกันมากที่สุด การที่ผู้บังคับบัญชากระทำสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากการประเมินผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่เพียงอย่างเดียว นั้น ได้รับการพิจารณาว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรจะคิดร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน วางแผนที่จะแก้ไขข้อบกพร่อง สร้างจุดแข็ง และพัฒนามูลค่า เนื่องจากการประเมินและการพัฒนาพนักงานจะต้องปฏิบัติพร้อมกันไป (มุสตี รุมาคม 2542 : 4)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมิน โดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัมฤทธิ์ 2547 : 12)

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าความสำเร็จของการทำงานของพนักงาน ทั้งจุดเด่น จุดด้อย เพื่อบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของแต่ละคน เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมิน และเพื่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการให้รางวัลหรือลงโทษ รวมทั้งการพัฒนามูลค่าในอนาคต เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จสูงสุดขององค์กร

4.5.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในทุกองค์กรทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน ได้มีนักวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 22) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงาน ออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 3 ประการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลตอบแทน วัตถุประสงค์ใน กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการแจกจ่ายกิจกรรมผลตอบแทนขององค์การที่จะแบ่งปันให้แก่ พนักงาน เช่น ในเรื่องค่าจ้างเงินเดือน อำนาจ หรือสถานภาพในองค์การ การบรรลุความพอใจของ ตนเอง หรืออิสรภาพในองค์การ รวมทั้งผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่องค์การจัดแบ่งให้ วัตถุประสงค์ในแง่ นี้ อาจนำไปใช้ประ โยชน์ได้ในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี แบ่งปัน โบนัส การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นไปในทำนองเดียวกันนี้

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ ในกลุ่มนี้ อาจกล่าวได้ว่าเกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติกรของพนักงานเป็น รายบุคคล โดยตั้งข้อสมมุติฐานง่ายๆ ว่า ถ้าในขณะที่ใดก็ตามพนักงานแต่ละคนที่ประกอบกันขึ้นเป็น องค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ได้อย่าง ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมแล้วย่อมเป็นผลทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นพัฒนาขึ้น และมีประสิทธิผลมากขึ้นกว่าเดิมด้วย วัตถุประสงค์ในด้านนี้อาจนำไปใช้ในการกระตุ้นและจูงใจ ให้พนักงานตื่นตัวด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การแจ้งให้พนักงานทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตน และดำเนินการส่งเสริมหรือปรับปรุงในด้านต่างๆ เป็นต้น

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาศักยภาพ วัตถุประสงค์ใน กลุ่มนี้เกี่ยวกับการคาดการณ์หรือทำนายความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ในตัวของเขา โดยระบุว่า สามารถที่จะก้าวขึ้นไปสู่ระดับใดหรืองานชนิดใดในอนาคต และจะใช้เวลานานสักเท่าใด เขาจึงจะ ก้าวไปสู่จุดนั้นได้ ทั้งนี้ การทำนายดังกล่าวอาจรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่บุคคลผู้นั้นสามารถปฏิบัติได้ สำเร็จในอดีตและค่าของการปฏิบัติงานในปัจจุบันของเขาผนวกกับความกระตือรือร้นและ บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนี้ประกอบกัน เมื่อพิจารณาทำนองดังกล่าวแล้วก็สามารถ วางแผนเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น ซึ่งนอกจากการกระทำดังกล่าวจะเป็นไปตามความ ต้องการหรือความทะเยอทะยานเฉพาะตัวบุคคลผู้นั้นแล้ว ยังบรรลุความต้องการขององค์การอีก ด้วย การวางแผนดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ อาจกระทำได้โดยการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน วางแผนและแนะแนวอาชีพแก่พนักงาน เป็นต้น

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2547 : 13-14) ได้กล่าวว่า การ ประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้น เงินเดือนประจำปีแก่พนักงานให้เป็นไปโดยเสมอภาคและเป็นธรรม

2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดชั้นลดตำแหน่ง โยกย้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อการพัฒนานุคคล ผลการประเมินจะเป็นผลในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงานเพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดคน โยบายหรือฝ่ายผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามปรับปรุงเพิ่ม เสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน
4. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามในการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้งและหารือผลการประเมินอย่างเหมาะสม จะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยในการพิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบและความเห็นของผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใดและเมื่อใดอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลงานนั้น มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลายประการ เช่น เพื่อการพิจารณาสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ได้แก่ การพิจารณาค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง ตลอดจนเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน เพื่อที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละคนต่อไปในอนาคต

4.5.3 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญในการบริหารองค์กรและในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการ เช่น

มุสตี รุมาคม (2542 : 8-9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของพนักงาน การประเมินเป็นเครื่องช่วยชนิดหนึ่งในการสร้างและรักษาระดับการปฏิบัติงานที่น่าพอใจของพนักงานให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน กระบวนการประเมินซึ่งมีการติดตามผล โดยการสัมภาษณ์พนักงานแต่ละคนหลังการประเมินอาจจะมีส่วนทำให้ประสิทธิผลมากขึ้น หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นในส่วนของบุคคลหลายๆ คน
2. การพัฒนาพนักงาน การประเมินอาจจะช่วยให้เห็นความต้องการและโอกาสของความเจริญเติบโตและการพัฒนาของบุคคล การเจริญเติบโตอาจประสบผลสำเร็จได้โดย

การศึกษาด้วยตัวเอง หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นทางการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ เช่น การขยายขอบเขตงานให้กว้างขึ้นและการหมุนเวียนงาน และควรจะมีทัศนคติที่ชัดเจนว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานและผู้บริหาร จะทำให้องค์กรเข้มแข็งขึ้น เช่นเดียวกับเป็นเครื่องช่วยบุคคลต่างๆ

3. ความเข้าใจการบังคับบัญชา การประเมินอย่างเป็นทางการและตามระยะเวลาจะกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาให้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การที่ถูกกระตุ้นโดยทัศนคติที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาสามารถได้รับการจูงใจให้มีความสนใจบุคคลแต่ละคน และเสนอให้ความช่วยเหลือ และถ้าหากว่าได้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมแล้ว กระบวนการประเมินทั้งหมดสามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้

4. การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงงาน การประเมินช่วยการตัดสินใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การงดจ้างชั่วคราว (ในองค์การที่ความมีอาวุโสอาจจะเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้) และการไล่ออก (ในกรณีที่มีการปฏิบัติงานไม่ดีพอ) การประเมินบุคคลคนหนึ่งอย่างเป็นระบบโดยผู้ประเมินจำนวนหนึ่งทำการประเมินตลอดระยะเวลาหนึ่ง และบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จะช่วยให้กระบวนการนี้มีเหตุผลและเหมาะสม การประเมินควรจะให้การพิจารณาอันสมควรกับความต้องการ ทั้งขององค์การและบุคคล

5. การปฏิบัติในเรื่องค่าจ้างเงินเดือน องค์การเป็นจำนวนมากสัมพันธ์ขนาดและความถี่ของการขึ้นค่าจ้างเงินเดือนกับการประเมินที่ได้มีการกำหนดให้กับพนักงานในการประเมินการปฏิบัติงาน

6. การทำให้แผนทรัพยากรมนุษย์ถูกต้อง ความถูกต้องของการคาดการณ์กระบวนการคัดเลือกพนักงานนั้น มักจะถูกรัดโดยการเปรียบเทียบหรือการหาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินการปฏิบัติงานกับคะแนนที่ได้จากการทดสอบ การประเมินของผู้สัมภาษณ์และอื่นๆ การชี้ให้เห็นคุณค่าของการฝึกอบรม บางครั้งจะถูกรัดโดยการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของพนักงานภายหลังจากหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรหนึ่งเสร็จสมบูรณ์

สอดคล้องกับ อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2547 : 14-15) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งใช้ต่อบุคคลในองค์การเดียวกัน โดยเสมอหน้าและถ้วนทั่ว เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก

2. ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยน โยกย้าย การลดขั้น ลดตำแหน่ง และการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งอาจมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยน โยกย้าย หรือการลดขั้นลดตำแหน่งให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้อาจมีการให้พนักงานที่หย่อนสมรรถภาพหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานออกจากงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็นขององค์กรออกไป ทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

3. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหาร องค์กรอีกด้วย

4. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็น และความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่ และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

5. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า บรรลุตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นอย่างไร และมีจุดอ่อนอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

6. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง และสามารถมั่นใจได้ว่าตนจะได้รับความเป็นธรรม

7. ส่งเสริมความเข้าใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

8. ประโยชน์ในด้านอื่นๆ เช่น การแนะแนวและวางแผนอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อองค์กรหลายประการ เช่น เป็นข้อมูลของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม และเป็นเครื่องมือให้บุคลากรทุกคนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้

องค์การสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน

4.5.4 กระบวนการหรือขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการหรือขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง ที่ผู้บังคับบัญชาจะได้กำหนดการหลังจากที่ได้สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาทำงาน และได้ปฏิบัติงานระยะหนึ่งตามที่องค์กรกำหนด หลังจากนั้นเป็นภารกิจขององค์กรที่จะต้องกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคคลในการสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นค่าตอบแทน เป็นต้น

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 150) ได้กำหนดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. กำหนดความมุ่งหมายในการประเมิน ซึ่งเป็นการกำหนดในขั้นต้นก่อนว่าจะจัดให้มีการประเมินเพื่อนำผลประเมินไปใช้ประโยชน์ด้านใด
2. เลือกวิธีการประเมินผลให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยอาจจะเลือกใช้วิธีการหลายๆ อย่างประกอบกันก็ได้ตามความเหมาะสมและได้ผลสูงสุด
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการกำหนดว่างานที่ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งๆ จะต้องปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่งนั้น ควรจะมีปริมาณและคุณภาพอย่างไร
4. ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รู้ทั่วหน้ากันพร้อมทั้งเข้าใจ ขอมรับและร่วมมือของฝ่ายบริหาร ตลอดจนหัวหน้างานระดับรองๆ ลงมา เป็นผลให้การประเมินได้รับความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด
5. กำหนดช่วงเวลาการประเมินผลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งตามปกติเวลาในการประเมินนั้นจะกำหนดให้มีปีละครั้งหรือหกเดือนต่อครั้ง
6. กำหนดหน่วยงานและบุคคลที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการประเมินผลและประสานงาน ซึ่งอาจจัดเป็นรูปคณะกรรมการประสานงานหรือให้หน่วยงานบุคคลทำหน้าที่ประสานงาน ส่วนผู้ดำเนินการนั้นได้แก่ หัวหน้างานตามสายการบังคับบัญชาซึ่งจะทำหน้าที่ประเมินผลโดยตรง

7. จำแนกประเภทผู้ถูกประเมินที่จะใช้เกณฑ์การประเมินเหมือนๆ กันไว้
ในกลุ่มเดียวกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 153) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็น
แนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน
เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำมาใช้
2. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการเก็บข้อมูลตัวเลขที่เกี่ยวกับผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน
3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน ซึ่งในบางกรณีอาจจะมีการให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินร่วมกันด้วย
4. การนำผลที่ประเมินได้มาอภิปรายและพิจารณากับพนักงาน
5. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปผลเป็น 2
ระบบควบคู่

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 76) ได้กล่าวถึงขั้นตอนหรือกระบวนการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการประเมิน กล่าวคือ เมื่อต้องการทราบว่า
ปฏิบัติงานของบุคคลเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การเพียงใด ก็เป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบใน
การประเมิน จะต้องระบุนรายละเอียดลงไปว่าเราจะประเมินด้านใดบ้าง พฤติกรรมของแต่ละด้านจะ
สังเกตได้อย่างไร จะใช้มาตราส่วนอะไรในการพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกว่าตรงกับ
จุดประสงค์ขององค์การเพียงใด
2. การประเมินทุกประเภทจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลักในการ
เปรียบเทียบ เกณฑ์ดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การหรือส่วนย่อยขององค์การ
เช่น จุดประสงค์ของฝ่ายผลิตกับฝ่ายขายก็น่าจะมีเกณฑ์ที่ต่างกันตามลักษณะของงาน
3. การกำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมิน
4. เนื่องจากการประเมินผลงานนั้น นอกจากจะเป็นการพิจารณาความคิด
ความชอบแล้ว เรายังใช้ผลการประเมินเป็นรากฐานในการปรับปรุงวิธีการและผลการปฏิบัติงาน
อีกด้วย

สอดคล้องกับ ผุสดี รุมาคม (2542 : 16) ได้กล่าวถึงขั้นตอนหรือ
กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ระบุวัตถุประสงค์และนโยบายในการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นแนวทางว่าจะดำเนินการเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบการประเมิน และเครื่องมือที่จะถูกนำมาใช้ในการประเมิน

2. กำหนดสิ่งที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน (Performance Expectation) เพื่อนำมากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard)

3. ตรวจสอบและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (ซึ่งในบางกรณีอาจจะมีการให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินร่วมด้วย)

5. นำผลการประเมินมาถกเถียงและพิจารณาร่วมกับพนักงาน

6. ตัดสินใจและสรุปผลการประเมินเป็น 2 ระบบควบคู่กันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กล่าวคือ รูปแบบที่ไม่เป็นทางการนั้นมักจะใช้วิธีให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น โดยทั่วๆ ไปว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ซึ่งรูปแบบที่ไม่เป็นทางการนี้มักจะมีทัศนคติและความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งมักจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงที่จะเห็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งดีกว่าอีกบุคคลหนึ่ง ด้วยจุดอ่อนดังกล่าว องค์การส่วนใหญ่จึงต้องมีการจัดระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นทางการขึ้น ซึ่งเป็นระบบที่มีการใช้เป็นประจำและมีระเบียบแบบแผนในการประเมินการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การประเมินสมเหตุสมผลและมีความเป็นธรรม ซึ่งจะมีผลต่อขวัญของพนักงานด้วย

กล่าวโดยสรุป ในการประเมินการปฏิบัติงานมีขั้นตอนหรือกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญคือ ทุกองค์การจะต้องกำหนดนโยบาย แนวทางและวิธีการประเมินให้ชัดเจน ให้นุเคราะห์ทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้ ในบางครั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และควรกำหนดเกณฑ์การประเมินของแต่ละกลุ่มให้เหมือนกัน ฝ่ายบริหารควรนำผลการประเมินมาประกอบในการตัดสินใจในการพิจารณาความดีความชอบและใช้เป็นฐานในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานบุคลากรด้วย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้
 สุทธิชัย อิงคยะกุล (2545:180-182) ศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารงบประมาณในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา มี 6 งาน ได้แก่ 1) การจัดตั้งงบประมาณ

2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การบริหารการเงินและบัญชี 4) การจัดซื้อ จัดจ้างและการพัสดุ 5) การตรวจสอบ ติดตาม และประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ 6) การระดมทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา พบว่า การจัดตั้งงบประมาณมีระบบการปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้ คือ การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจัดตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ การพัฒนาบุคลากรในการกำหนดตัวชี้วัด กำหนดผลผลิต การคิดต้นทุนผลผลิต และการติดตามการอนุมัติกรอบและงบประมาณ

ภัสส์พัศุ คำมิตร (2546: 149-187) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา มี 6 งาน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา 2) การปฏิรูปการเรียนรู้ 3) การเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การจัดเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ 6) การปฏิรูปการเรียนรู้ ในชุมชน พบว่าเป็นไปตามแนวทางการบริหารงานแบบ PDCA คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงแก้ไข

ประนอมศรี จันทนวงษ์ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ปริมาณงาน ภารกิจ และสภาพของงานของสำนักงานใน 6 เขตพื้นที่การศึกษานั้น มีลักษณะเฉพาะของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในส่วนของสภาพพื้นที่และปริมาณงานรวมทั้งความรับผิดชอบทั้งในส่วนของจำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนงบประมาณ แต่ในความแตกต่างนี้พบว่า มีปัญหาที่คล้ายคลึงกันในทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ การขาดจุดประสานระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง จำเป็นต้องจัดศูนย์ประสานระหว่างโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ ตามกำลังทรัพยากรและความเหมาะสมของสภาพเขตพื้นที่การศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส เขต 1 จัดให้มีศูนย์ประสานงานหลักอำเภอละ 1 ศูนย์ และมีศูนย์ประสานงานช่วยเหลือ 35 ศูนย์ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส เขต 2 จัด โดยใช้ระบบ E-Office สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 จัดให้มีเครือข่าย 18 เครือข่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี 33 เขต 2 จัดเป็นศูนย์ประสานงานกลุ่มเครือข่าย สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษายะลา เขต 1 จัด โดยการแบ่งกลุ่มโรงเรียนในลักษณะเขต (Zone) มีประธานกลุ่มเครือข่ายเป็นผู้ประสาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 จัดในลักษณะของศูนย์ประสานงานเครือข่าย

ชรินทร์ เพิ่มพูน (2546: 179-180) ศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มี 5 ภารกิจงาน คือ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

และบุคลากรทางการศึกษา 4) การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ 5) การพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่ง
 เป็นไปตามการบริหารงานแบบ PDCA คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ
 ทบทวนการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงแก้ไขหรือการกำหนดมาตรฐานการทำงาน

ประชัน สุทธิศักดิ์ (2546: 171) ศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารทั่วไปในเขต
 พื้นที่การศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภารกิจงานบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่ศึกษามี 7
 ภารกิจ คือ 1) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 2) การจัดระบบสารสนเทศและ การใช้ IT
 เพื่อการบริหาร 3) การพัฒนานโยบายและการวางแผน 4) การส่งเสริมและการจัดบริการทางการศึกษา
 5) การดำเนินงานกิจการพิเศษ 6) การจัดระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา 7) การนิเทศ
 ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งแนวทางการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป
 เป็นไปตามวงจรคุณภาพ PDCA คือ 1) มีการวางแผน 2) มีการปฏิบัติตามแผน 3) มีการ
 ตรวจสอบทบทวนการปฏิบัติงาน และ 4) มีการปรับปรุงแก้ไขหรือการกำหนดมาตรฐานการ
 ทำงาน

ดุสิต สมศรี (2547: 191) ได้ทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาเกี่ยวกับการ
 การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการ
 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี
 เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการตรวจสอบภายในและด้าน
 ส่งเสริมการจัดการศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็น
 ต่อสภาพการดำเนินงานและปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 อุบลราชธานี เขต 5 ไม่แตกต่างกัน

สุพจน์ บุญยืน (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนางานสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนางานที่สำคัญ คือ
 กลุ่มอำนาจการจัดทำระบบ e-filling และระบบ e-office จัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์ และอบรม
 บุคลากรทางการเงินและบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคลจัดทำหลักเกณฑ์มาตรฐานการสรรหาการ
 ข้าย และการบรรจุแต่งตั้ง กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร อบรมผู้บริหารโรงเรียน
 กลุ่มนโยบายและแผนจัดทำระบบโปรแกรม GIS , OBEC และ SMIS จัดทำแผนฯ ให้
 สอดคล้องกับนโยบาย จัดทำเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

ประจำปี กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาจัดทำระบบมาตรฐานการศึกษาช่วงชั้น ประสานการจัดแนะแนวอาชีพ และการศึกษาต่อ ประสานสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง เพื่อช่วยเหลือนักเรียนและจัดอบรมเยาวชนในสถานศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนจัดทำข้อมูลสารสนเทศ จัดตั้งศูนย์วิชาการ อบรมพัฒนาผู้บริหาร ครูและประชาสัมพันธ์เงินอุดหนุน กองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษาวิจัยการใช้หลักสูตร จัดทำคลังข้อสอบมาตรฐานช่วงชั้น จัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี จัดนิเทศแบบฝังตัว จัดทำมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในและรายงานผลการนิเทศประจำปี กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศึกษาวิจัยการบริหารจัดทำระบบฐานข้อมูลการบริหาร ประสานการตรวจราชการ ประเมินผลการบริหารจัดการของสถานศึกษา หน่วยตรวจสอบภายในจัดอบรมผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการควบคุมภายในและการใช้จ่ายงบประมาณ

สุทัศน์ วรสิทธิ์ (2549: 99-101) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน พบจุดเด่นหรือจุดแข็งของเขตพื้นที่การศึกษา คือ ด้านโครงสร้างทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งมีขนาดเล็ก และมีความเจริญทางเศรษฐกิจ จุดเด่นด้านโครงสร้างทางสังคม ได้แก่ วิสัยทัศน์และค่านิยมทางการศึกษาของประชากรในจังหวัด ผนวกกับความภาคภูมิใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลการบริหารสถานศึกษา

2. ปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาที่เลือกศึกษาที่ค้นพบ 9 ประเด็น คือ

2.1 ปัญหานโยบายรัฐบาลขาดความชัดเจนในนโยบายและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน ระเบียบ กฎเกณฑ์ไม่ชัดเจน จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ปัญหาสถานภาพของผู้อำนวยการและสถานภาพของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นผลกระทบมาจากนโยบายของรัฐในการยุบรวมโครงสร้าง องค์กรเดิมหลายหน่วยงานเข้าเป็นหน่วยงานเดียว กอปรกับระเบียบ กฎเกณฑ์การจ้ดกรอบงานไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรขาดความมั่นใจในสถานภาพของตน

2.3 ปัญหาองค์ประกอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและความหลากหลายของคนในเขตพื้นที่การศึกษา กรอบงานและภารกิจไม่ชัด ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ

2.4 ปัญหาทางกายภาพ ได้แก่ ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่เหมาะสม สถานที่คับแคบ การจราจรแออัดและแยกกลุ่มงานออกไปต่างหาก 2 กลุ่มงาน ทำให้ไม่สะดวกในการติดต่อประสานงานทั้งของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.5 ปัญหาบุคลากร 4 ประเด็น ได้แก่

- 1) บุคลากรมากในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) การปรับตัวของบุคลากรที่ยังยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรเดิม
- 3) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจอันเนื่องมาจากไม่มั่นใจในสถานภาพ

ของคุณ

- 4) ขาดแคลนครูในสถานศึกษา

2.6 ปัญหากระบวนการทำงานของบุคลากรทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา 6 ประเด็น ได้แก่

- 1) ระบบบริหารจัดการงานซ้ำซ้อน
- 2) การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารยังขาดประสิทธิภาพ
- 3) การบริการหรือการอำนวยความสะดวกยังไม่เป็นที่ประทับใจแก่

ผู้รับบริการเท่าที่ควร

- 4) งานธุรการมีมากและเวลาจำกัด ทำให้สถานศึกษาคับข้องใจ
- 5) การบริหารงานการเงินและงบประมาณยุ่งยาก ซ้ำซ้อน ขั้นตอนมาก

ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

6) กระบวนการกำกับ ดูแล ส่งเสริม นิเทศโรงเรียน ทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและศักยภาพบุคลากร

2.7 ปัญหาที่เกิดจากมุมมองต่างกันระหว่างบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้เกิดช่องว่างในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกัน

2.8 ปัญหาแทรกซ้อน ได้แก่ ภัยพิบัติสึนามิ ทำให้กระทบต่อการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษาระยะหนึ่ง เพราะต้องบริหารจัดการเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ภาวะวิกฤตินี้เป็น โอกาสในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด

2.9 ปัญหาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกับการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษายังมีช่องว่างเนื่องจากนโยบายและระเบียบปฏิบัติไม่ชัดเจน กอปรกับข้อจำกัดของงบประมาณ จึงส่งเสริมและสนับสนุนได้ไม่เต็มที่

ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นให้ได้ครอบคลุมทุกปัญหา คือ การจัดโครงการนำร่องวิจัยทดลองระบบบริหารจัดการ โรงเรียนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมเข้ามาดูแลสถานศึกษา โดยตรงและใช้วิธีวิจัยปฏิบัติการส่งเสริมการดำเนินงาน โดยมีศึกษานิเทศก์ประจำอยู่ในโรงเรียนใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน

ราตรี กุลวงศ์ (2549) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานวนฐานของผู้รับบริการมีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้ (1) กลุ่มอำนวยการ ได้แก่ วางแผนการใช้ยานพาหนะ จัดทำผังห้องทำงาน ห้องประชุม จำแนกภารกิจการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานออกเป็นหมวดหมู่ (2) กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้แก่ จัดทำคู่มือการกำหนดตำแหน่ง วิชยฐานะ วิเคราะห์งานเพื่อให้บรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน (3) กลุ่มนโยบายและแผน ได้แก่ จัดทำคู่มือการใช้ระบบและพัฒนาคู่มือการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ได้แก่ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามแผนงานโครงการ (5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ได้แก่ รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (6) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ ประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (7) หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ วางแผนตรวจสอบระบบการเงินและบัญชี กระบวนการปฏิบัติงานให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติแก่สถานศึกษา 2) ผลจากการนำรูปแบบไปปฏิบัติ พบว่า ทุกกลุ่มงานมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น ผู้รับบริการมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความพึงพอใจในการได้รับบริการสูงขึ้นและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคล่องตัวขึ้นมาก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549:19-42) ได้ทำการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา ผลจากการวิจัย คณะผู้วิจัยได้ค้นพบอุปสรรคในการดำเนินงานของเขตพื้นที่และให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคด้านวิชาการ

1. ครูขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวิจัยการวัดและประเมินผล รวมทั้งโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบทุกกลุ่มสาระ
2. ขาดสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้
3. การนิเทศการสอนยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบกว้างมาก

4. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อยและไม่ครบกลุ่มสาระและช่วงชั้น โดยเฉพาะช่วงชั้นที่ 3 และ 4 รวมทั้งขาดงบประมาณและยานพาหนะสนับสนุนการนิเทศ

5. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาไม่ชัดเจนไม่สามารถนำมาตราฐานไปปฏิบัติได้

ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

1. สร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การวัดและประเมินผล ให้ครูและบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา

2. พัฒนาคู่มือ แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา ร่วมสร้างคู่มือ สื่อการเรียนการสอน เพื่อใช้ในโรงเรียนร่วมกัน

3. สร้างเครือข่ายการนิเทศ พัฒนาศักยภาพนิเทศก์ให้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ มีการนิเทศทางไกล จัดยานพาหนะสนับสนุนการนิเทศ

4. กำหนดวิธีการนำมาตราฐานไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับโรงเรียน
ปัญหาอุปสรรคด้านงบประมาณ

1. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามภารกิจ

2. การจัดสรรและการอนุมัติงบประมาณล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง

3. ระเบียบการเงินและการคลังบางเรื่องยุ่งยาก ล้าสมัย

4. บุคลากรในโรงเรียนไม่มีความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง

5. การติดตาม ตรวจสอบการเงินและการบัญชีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษายังไม่ทั่วถึง

ข้อเสนอแนะด้านงบประมาณ

จัดสรรงบประมาณและเงินอุดหนุนรายหัวเพิ่มให้โรงเรียนเพียงพอในการนำไปพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

จัดสรรงบประมาณให้ทันเวลา ดำเนินการและจัดสรรให้โรงเรียนบริหารงบประมาณเอง

ปรับปรุงระเบียบการเงินการคลังให้ทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว อบรมให้ความรู้เรื่องการใช้โปรแกรม GFMS ให้โรงเรียนใช้งานได้

ติดตาม ตรวจสอบการเงิน บัญชีของสำนักงานเขต/สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงานบุคคล

1. ครูและบุคลากรมีจำนวนไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ครูยังขาดแคลนมาก

2. การคัดเลือก และการบรรจุครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน
3. บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน
4. การบรรจุโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งล่าช้า

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล

1. จัดสรรอัตรากำลังเพิ่มให้เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง
2. ให้โรงเรียนสรรหาบุคคลได้เอง เพื่อให้ตรงความต้องการของโรงเรียน
3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ควรให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการ

แต่งตั้ง หลังจากเสนอผ่าน อ.ก.ค.ศ. แล้ว จะได้ไม่ต้องเสียเวลาย้อนกลับมาที่โรงเรียน

ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารทั่วไป

1. การติดต่อประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่กับโรงเรียนไม่คล่องตัว
2. ระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษากับโรงเรียนในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ

3. งานธุรการมีจำนวนมาก บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง e-office , e-filing และการสั่งงานมีขั้นตอนมากเกินไป

4. ขาดอาคารสำนักงานและวัสดุสำนักงาน

5. งานบริหารทั่วไปมีขอบเขตกว้างมาก ครอบคลุมงานการเงินและทรัพย์สิน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำเฉพาะส่วนที่ตนเองถนัด

6. ไม่มีการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการบริหารงาน

การศึกษาเอกชนระดับต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทั่วไป

1. ปรับปรุงการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาใหม่ให้เล็กลงหรือมีเขตย่อย ประสานระดับอำเภอ เพื่อการติดต่อ ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

2. พัฒนาระบบ e-office ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีเจ้าหน้าที่ธุรการในโรงเรียน และลดขั้นตอนการส่งการลงไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4. ควรแยกงานการเงินและทรัพย์สินออกจากงานบริหารทั่วไป

5. มีการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูในระดับมัธยมศึกษาและ เพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ระหว่าง เขต 1-4 ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. กรอบแนวทางการประเมิน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. กรอบแนวทางการประเมิน

การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช มีกรอบแนวทางการประเมิน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กรอบแนวทางการประเมิน

ประเด็น/สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้	เครื่องมือและแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1. ด้านการบริหาร	1.1 การพัฒนาหลักสูตร	1. แบบสอบถาม	1. \bar{X}	ระดับ 5 แปลความว่า มีการ
วิชาการ	1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	2. ผู้บริหารสถานศึกษา	2. S.D.	ดำเนินการมากที่สุด
	1.3 การวัดและประเมินผล	3. ครูผู้สอน	3. วิเคราะห์เนื้อหา	ระดับ 4 แปลความว่า มีการ ดำเนินการมาก
	1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา			ระดับ 3 แปลความว่า มีการ ดำเนินการปานกลาง
	1.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้			ระดับ 2 แปลความว่า มีการ ดำเนินการน้อย
	1.6 การนิเทศการศึกษา			ระดับ 1 แปลความว่า มีการ ดำเนินการน้อยที่สุด
	1.7 การแนะแนว			เกณฑ์ผ่านกำหนดค่า $\bar{X} = 3.51$ ขึ้นไปจากมาตร 5 ระดับ
	1.8 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา			
	1.9 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็น/สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้	เครื่องมือและแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน 2.2 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ 2.3 การติดตามการใช้งบประมาณ 2.4 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ 2.5 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 2.6 งานกองทุนเพื่อการศึกษา 2.7 การบริหารการเงินและพัสดุ	1. แบบสอบถาม 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครูผู้สอน	1. \bar{X} 2. S.D. 3. วิเคราะห์เนื้อหา	ระดับ 5 แปลความว่า มีการดำเนินงานมากที่สุด ระดับ 4 แปลความว่า มีการดำเนินงานมาก ระดับ 3 แปลความว่า มีการดำเนินงานปานกลาง ระดับ 2 แปลความว่า มีการดำเนินงานน้อย ระดับ 1 แปลความว่า มีการดำเนินงานน้อยที่สุด เกณฑ์ผ่านกำหนดค่า $\bar{X} = 3.51$ ขึ้นไป จากมาตรา 5 ระดับ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็น/สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้	เครื่องมือและแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
3. ด้านการ บริหารงานบุคคล	3.1 การวางแผนอัตรากำลัง 3.2 การจัดสรรอัตรากำลัง 3.3 การย้ายข้าราชการครูและผู้บริหาร สถานศึกษา 3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.5 การจัดระบบการจัดทำทะเบียนประวัติ 3.6 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์ 3.7 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ 3.8 การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ 3.9 การพัฒนาวินัย มาตรฐาน จรรยาบรรณ วิชาชีพ 3.10 ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ 3.11 การพัฒนาบุคลากร	1. แบบสอบถาม 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครูผู้สอน	1. \bar{X} 2. S.D. 3. วิเคราะห์เนื้อหา	ระดับ 5 แปลความว่า มีการ ดำเนินงานมากที่สุด ระดับ 4 แปลความว่า มีการ ดำเนินงานมาก ระดับ 3 แปลความว่า มีการ ดำเนินงานปานกลาง ระดับ 2 แปลความว่า มีการ ดำเนินงานน้อย ระดับ 1 แปลความว่า มีการ ดำเนินงานน้อยที่สุด เกณฑ์ผ่านกำหนดค่า $\bar{X} = 3.51$ ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็น/สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้	เครื่องมือและแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.1 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4.2 การประสานงานเครือข่ายการศึกษา 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4.4 การวิจัยและพัฒนา นโยบายและแผน 4.5 การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร 4.6 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4.7 อาคารสถานที่ 4.8 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 4.9 การรับนักเรียน 4.10 การจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัชฌาศัย 4.11 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4.12 งานกิจกรรมนักเรียน 4.13 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรต่างๆ	1. แบบสอบถาม 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครูผู้สอน	1. \bar{X} 2. S.D. 3. วิเคราะห์เนื้อหา	ระดับ 5 แปลความว่า มีการดำเนินงานมากที่สุด ระดับ 4 แปลความว่า มีการดำเนินงานมาก ระดับ 3 แปลความว่า มีการดำเนินงานปานกลาง ระดับ 2 แปลความว่า มีการดำเนินงานน้อย ระดับ 1 แปลความว่า มีการดำเนินงานน้อยที่สุด เกณฑ์ผ่านกำหนดค่า $\bar{X} = 3.51$ ขึ้นไป จากมาตร 5 ระดับ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็น/สิ่งที่มุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้	เครื่องมือและแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
	4.14 การประชาสัมพันธงานการศึกษา			
	4.15 จัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ลงโทษนักเรียน			

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 70 โรงเรียน แยกเป็นจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 192 คน และครูผู้สอน 3,342 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 128 คน และครูผู้สอนทั้งหมด 344 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ,1970,p.608)

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็นชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา จำนวน 7 ขนาดและจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละขนาด โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 128 คน และครูผู้สอนทั้งหมด 344 คน ตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-4 ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร(ผู้ให้ข้อมูล)			กลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูล)			
	ขนาด	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหาร ครู	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหาร ครู	ครู	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1-120	1	1	17	1	1	2
นครศรีธรรมราช เขต 1	121-200	-	-	-	-	-	-
	201-300	1	2	31	1	1	3
	301-499	3	6	113	3	4	12
	500-1,499	6	25	355	6	16	36
	1,500-2,499	2	10	210	2	7	22
	> 2,500	2	10	310	2	7	32
รวม		15	54	1,036	15	36	107

3.2.10 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป
(ดังปรากฏในภาคผนวก ค)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือแล้ว ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจาก สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน 428 ฉบับ แบบสอบถามของ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับคืน 90.63% ครูผู้สอนได้รับคืน 93.14 %

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วดำเนินการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) สำหรับสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการดำเนินงานใช้การวิเคราะห์ความ แปรปรวน ในการวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ ได้ใช้ในคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ทำการ วิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นสถานภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา และ ครูผู้สอน โดยการใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช ใช้การหาค่า (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

5.2 เสนอผลการตัดสินใจระดับการประเมิน

ความหมายระดับความคิดเห็นในการดำเนินงานมีดังนี้

ระดับ 5	แปลความว่า	มีการดำเนินงานมากที่สุด
ระดับ 4	แปลความว่า	มีการดำเนินงานมาก
ระดับ 3	แปลความว่า	มีการดำเนินงานปานกลาง
ระดับ 2	แปลความว่า	มีการดำเนินงานน้อย
ระดับ 1	แปลความว่า	มีการดำเนินงานน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยอาศัยช่วงคะแนน
ดังนี้ (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด 2543 :100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	แปลความว่า	มีการดำเนินงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	แปลความว่า	มีการดำเนินงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	แปลความว่า	มีการดำเนินงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	แปลความว่า	มีการดำเนินงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	แปลความว่า	มีการดำเนินงานน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 6.1 ค่าร้อยละ (%)
- 6.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 6.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคำบรรยายและมีตารางประกอบในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลได้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช ระหว่างเขต 1-4

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดไว้ 472 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 128 คน ครูผู้สอน 344 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 116 คน กลุ่มครูผู้สอน 312 คน ดังข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 4.1 ซึ่งพบว่าผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.1 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 12.9 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 97.4 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 2.6 มีตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาร้อยละ 60.3 เป็นผู้บริหาร ร้อยละ 39.7 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท ร้อยละ 72.4 ปริญญาตรี ร้อยละ 15.5 ประกาศนียบัตรบัณฑิต ร้อยละ 10.3 ปริญญาเอก ร้อยละ 0.9 และอื่น ๆ ร้อยละ 0.9 ขณะนี้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ร้อยละ 27.6 เขต 1 และ เขต 3 ร้อยละ 26.7 เขต 4 ร้อยละ 19.0 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.0 เพศชาย ร้อยละ 34.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน

ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 89.1 ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 10.9 ตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 70.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร้อยละ 15.4 ครูหัวหน้าฝ่าย/ผู้ปฏิบัติงานในฝ่าย ร้อยละ 14.4 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.6 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 20.5 ประกาศนียบัตรบัณฑิต ร้อยละ 1.9 ขณะนี้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชส่วนใหญ่เขต 1 ร้อยละ 29.1 เขต 2 ร้อยละ 26.3 เขต 3 ร้อยละ 24.7 และเขต 4 ร้อยละ 19.9 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน ระดับการศึกษาและขณะนี้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

สถานภาพ	ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ		ครูผู้สอน	
	รวม	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	101	87.1	106	34.0
หญิง	15	12.9	206	66.0
รวม	116	100	312	100
ประสบการณ์ในการทำงาน				
ต่ำกว่า 10 ปี	3	2.6	34	10.9
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	113	97.4	278	89.1
รวม	116	100	312	100
ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน				
ผู้อำนวยการ	46	39.7		
รองผู้อำนวยการ	70	60.3		
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้			48	15.4
ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้			219	70.2
ครูหัวหน้าฝ่าย/ผู้ปฏิบัติงานในฝ่าย			45	14.4
รวม	116	100	312	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ		ครูผู้สอน	
	รวม	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	18	15.5	242	77.6
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	12	10.3	6	1.9
ปริญญาโท	84	72.4	64	20.5
ปริญญาเอก	1	0.9	-	-
อื่น ๆ	1	0.9	-	-
รวม	116	100	312	100
ขณะนี้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช				
เขต 1	31	26.7	91	29.1
เขต 2	32	27.6	82	26.3
เขต 3	31	26.7	77	24.7
เขต 4	22	19.0	62	19.9
รวม	116	100	312	100

ตอนที่ 2 ผลการประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครศรีธรรมราช

2.1 ภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับการดำเนินงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านการบริหารทั่วไป มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย สูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
จำแนกทั้ง 4 ด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.33	1.00	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.34	0.95	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.50	0.97	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.53	0.92	มาก
ภาพรวม	3.42	0.96	ปานกลาง

2.1.1 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกทั้ง 4 ด้าน

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.24	0.94	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.36	0.85	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.54	0.91	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.42	0.90	ปานกลาง
ภาพรวม	3.39	0.90	ปานกลาง

1) ระดับดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายด้านดังปรากฏในตารางที่ 4.4-4.7

2) ด้านการบริหารงานวิชาการ การดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ มีระดับการดำเนินงานปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี มีการดำเนินงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ส่วนในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษาจัดเป็นกรอบในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	3.19	1.13	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.39	.88	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.19	.98	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	3.32	.87	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผล ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้	3.19	.87	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทาง การศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน	3.90	.79	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	2.71	1.07	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.35	.79	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.10	.90	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบการนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา	2.97	1.14	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.29	1.07	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการ เนาะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.13	.95	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.35	.87	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.32	.97	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.68	.97	มาก
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	3.42	.88	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.32	3.19	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.19	.91	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	2.97	.92	ปานกลาง
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.81	.94	ปานกลาง
รวม	3.24	0.94	ปานกลาง

3) ด้านการบริหารงบประมาณ การดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด ได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการทางบัญชีของสถานศึกษา ตามขั้นตอนและตามระเบียบแนวปฏิบัติ และได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการทางบัญชีของสถานศึกษา ตามขั้นตอนและตามระเบียบแนวปฏิบัติ มีการดำเนินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนช่วยเหลือสถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง	3.10	.94	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	3.58	.76	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและช่วยเหลือสถานศึกษา จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF)	3.10	.79	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุมัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.55	.99	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามการใช้งบประมาณตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.42	.88	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการทางบัญชีของสถานศึกษา ตามขั้นตอนและตามระเบียบแนวปฏิบัติ	3.81	.74	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณ สินทรัพย์ และรายได้ของสถานศึกษา	3.42	.80	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	2.81	.83	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.42	.88	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการบริหารการเงินและพัสดุที่มีความถูกต้อง รวดเร็วและตรวจสอบได้	3.48	.89	ปานกลาง
รวม	3.36	0.85	ปานกลาง

4) **ด้านการบริหารงานบุคคล** การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต่อ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม จัดสรรเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม มีการดำเนินงานในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับ ปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำ แผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.55	.85	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติในการเกลี้ยอัตรากำลังครูที่ชัดเจน	3.03	.70	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การพิจารณา การย้ายข้าราชการครูที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.23	.92	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณา การย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับ ช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ	3.10	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.39	.84	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดัชนีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.48	.99	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง	3.84	.86	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	4.26	.98	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.97	.98	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.55	.85	มาก
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.45	.99	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.32	.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.35	.75	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต่อไปอนุญาต ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	3.55	.96	มาก
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	3.39	1.02	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อทุกประเภท	3.23	.88	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่การศึกษา	3.29	.93	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.52	.81	มาก
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม	3.52	1.09	มาก
20. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	3.42	1.05	ปานกลาง
รวม	3.54	0.91	มาก

5) *ด้านการบริหารทั่วไป* การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา มีนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของ แต่ละสถานศึกษา ได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน และจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่น กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ มีการดำเนินงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็น มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	3.45	.81	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ	3.45	.81	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.35	.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.52	.81	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	3.58	.76	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.19	.87	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา วิเคราะห์วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยให้สาธารณชนทราบ	3.16	.86	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.52	.92	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	3.71	.86	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดทำสำมะโนผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการรับนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา	3.42	.92	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา	3.61	.98	มาก
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียน ได้เข้าเรียนครบทุกคน	3.61	.80	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	3.45	.85	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชนองค์กรต่างๆ สถาบัน การศึกษาอื่นๆ ในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน	3.39	.88	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี บุคลากร ผู้นำเพ็ญประโยชน์ และผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร	3.35	1.01	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติและนานาชาติ	3.42	.99	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่น กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	3.52	.99	มาก
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.29	.90	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในสังกัดต่อสาธารณชน	3.45	.92	ปานกลาง
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน	3.13	1.17	ปานกลาง
รวม	3.42	0.90	ปานกลาง

2.1.2 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับมีการดำเนินงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ซึ่ง แสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เขต 2 จำแนกทั้ง 4 ด้าน

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.47	1.11	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.51	0.97	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.83	0.99	มาก
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.79	0.95	มาก
ภาพรวม	3.65	1.00	มาก

1) การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เขต 2 จำแนกตามรายด้านทั้ง 4 ด้านปรากฏใน ตารางที่ 4.9-4.12

(1) ด้านการบริหารงานวิชาการ การดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดให้มีการ ทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน นิเทศติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี นิเทศ ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีการดำเนินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนรายข้อ

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษาจัดเป็นกรอบในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	3.47	1.24	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	3.50	1.10	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.38	1.12	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	3.50	1.04	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผล ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้	3.44	1.01	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทาง การศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน	4.13	.90	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา	3.03	1.33	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.44	1.16	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้จัด และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.31	1.17	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบ การนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศ ภายในของสถานศึกษา	3.28	1.14	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.53	1.10	มาก
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.53	1.01	มาก
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.50	1.07	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.53	1.19	มาก
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.81	1.20	มาก
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	3.66	1.15	มาก
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.44	1.07	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.41	1.04	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.34	1.03	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.19	1.17	ปานกลาง
รวม	3.47	1.11	ปานกลาง

(2) ด้านการบริหารงบประมาณ การดำเนินงานด้านการบริหาร
งบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี
แผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด อนุมัติการใช้จ่ายเงิน
งบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้องรวดเร็ว ติดตามการใช้งบประมาณตาม
ข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณ สิทธิประโยชน์
และรายได้ของสถานศึกษามีคุณภาพการดำเนินงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ใน
ประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีอย่างต่อเนื่อง	3.47	.95	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	3.69	.93	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและช่วยเหลือ สถานศึกษา จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า ระยะปานกลาง (MTEF)	3.41	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุวัตการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้องรวดเร็ว	3.59	1.01	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามการใช้งบประมาณตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.66	.90	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการทางบัญชีของสถานศึกษา ตามขั้นตอนและตามระเบียบแนวปฏิบัติ	3.41	.94	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณ สินทรัพย์ และรายได้ของสถานศึกษา	3.56	1.01	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.25	1.01	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.59	.97	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารการเงินและพัสดุ ที่มีความถูกต้อง รวดเร็วและตรวจสอบได้	3.56	.91	มาก
รวม	3.51	0.97	มาก

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ยกเว้นในประเด็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอก และตรงตามระดับช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำ แผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.94	.66	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูที่ชัดเจน	3.78	.94	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การพิจารณา การย้ายข้าราชการครูที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.81	.93	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการ ย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับช่วง ชั้นที่สถานศึกษาต้องการ	3.50	1.07	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการ ย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.66	1.09	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดัชนีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.66	.90	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียน ประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง	4.06	.75	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียน ประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	4.13	1.07	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิ มาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.94	.91	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.97	1.09	มาก
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหาร สถานศึกษา	3.81	.99	มาก
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ในระดับเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.91	.99	มาก
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.84	1.01	มาก
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กร วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต้อไบอนุญาต ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	3.91	.99	มาก
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	3.59	1.24	มาก
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าทุกประเภท	3.81	1.12	มาก
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้าง เครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่ การศึกษา	3.78	1.07	มาก
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม	4.03	1.03	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม	3.78	1.07	มาก
20. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.75	.98	มาก
รวม	3.83	0.99	มาก

(4) ด้านการบริหารทั่วไป การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	3.91	.81	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ	3.87	.83	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.72	1.05	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.94	.87	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	3.88	1.04	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา วิเคราะห์วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยให้สาธารณชนทราบ	3.53	.98	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.75	.88	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.78	.95	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	4.12	.90	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดทำสำมะโนผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการรับนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา	3.88	1.00	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา	3.88	1.04	มาก
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน	3.94	1.01	มาก
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	3.78	.94	มาก
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชนองค์กรต่างๆ สถาบัน การศึกษาอื่นๆ ในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน	3.72	.95	มาก
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี บุคลากร ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร	3.59	1.07	มาก
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติและนานาชาติ	3.81	.89	มาก
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่น กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	3.63	1.00	มาก
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.69	.96	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงาน เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา ในสังกัดต่อสาธารณชน	3.81	.89	มาก
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษาจัดทำ หลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน	3.72	.99	มาก
รวม	3.79	0.95	มาก

2.1.3 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีการดำเนินงานรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกทั้ง 4 ด้าน

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.28	0.80	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.22	0.92	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.42	0.83	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.47	0.74	ปานกลาง
ภาพรวม	3.34	.82	ปานกลาง

1) ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 4.14-4.17

(1) ด้านการบริหารวิชาการ การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการ

ทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน ส่งเสริมให้สถานศึกษา ประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี และนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา มีการดำเนินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษายึดเป็นกรอบในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	3.39	.66	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	3.29	.58	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการ ใช้หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.03	.75	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	3.48	.76	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผล ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้	3.16	.73	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทาง การศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน	3.84	.89	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา	2.58	.80	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.16	.89	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้จัด และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.16	.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบการนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา	3.03	.79	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.48	.76	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.42	.80	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้บริหาร	3.42	.92	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.39	.80	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.84	.86	มาก
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	3.65	.91	มาก
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.19	.83	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.19	.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	2.94	.77	ปานกลาง
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.97	.87	ปานกลาง
รวม	3.28	0.80	ปานกลาง

(2) ด้านการบริหารงบประมาณ การดำเนินงานด้านการบริหาร งบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการดำเนินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก รายชื่อ

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีอย่างต่อเนื่อง	3.06	.81	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการ ประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	3.48	.96	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและช่วยเหลือ สถานศึกษา จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า ระยะปานกลาง (MTEF)	3.13	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานมัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.19	.87	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามการใช้งบประมาณตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.23	.95	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการทางบัญชีของสถานศึกษา ตามขั้นตอนและตามระเบียบแนวปฏิบัติ	3.26	.93	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณ สินทรัพย์ และรายได้ของสถานศึกษา	3.13	.80	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.65	3.71	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.35	.95	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารการเงินและพัสดุที่มีความถูกต้อง รวดเร็วและตรวจสอบได้	3.19	.98	ปานกลาง
รวม	3.22	0.92	ปานกลาง

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของและให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง ให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มี

วิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็น มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.55	.92	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูที่ชัดเจน	3.26	.89	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การพิจารณาการย้ายข้าราชการครูที่มีความโปร่งใสดูตรวจสอบได้	3.19	.79	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ	3.06	.89	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.19	.94	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดัชนีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.39	.95	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง	3.84	.77	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.71	.69	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.74	.72	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.74	.85	มาก
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.65	.79	มาก
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.65	.91	มาก
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.35	.91	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	3.42	.84	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	3.26	.81	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อทุกประเภท	3.16	.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่การศึกษา	3.23	.80	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.35	.79	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม	3.45	.76	ปานกลาง
20. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.23	.80	ปานกลาง
รวม	3.42	0.83	ปานกลาง

(4) ด้านการบริหารทั่วไป การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา ใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดทำสำมะโนผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการรับนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน จัดอบรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้นำเพื่อชุมชน และผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติและนานาชาติ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่น กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ มีการดำเนินใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	3.45	.67	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ	3.94	.81	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.55	.72	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆในเขตพื้นที่การศึกษา	3.74	.62	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	3.65	.83	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา วิเคราะห์วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยให้สาธารณชนทราบ	3.39	.76	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.26	.72	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายและส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.42	.84	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่าง เหมาะสมและคุ้มค่า	3.55	.67	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้ สถานศึกษาจัดทำสำมะโนผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการรับ นักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา	3.52	.72	มาก
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับ สถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียน ของแต่ละสถานศึกษา	3.29	.73	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่ เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน	3.52	.89	มาก
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการ จัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตาม อธิยาศัย	3.48	.85	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชน องค์กรต่างๆ สถาบัน การศึกษาอื่นๆ ในการใช้ทรัพยากร ทางการศึกษาร่วมกัน	3.16	.63	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญ ประโยชน์ และผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร	3.52	.76	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติและนานาชาติ	3.77	.76	มาก
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่น กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	3.65	.70	มาก
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.29	.69	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในสังกัดต่อสาธารณชน	3.29	.69	ปานกลาง
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน	3.03	.60	ปานกลาง
รวม	3.47	0.74	ปานกลาง

2.1.4 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีการดำเนินงานรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกทั้ง 4 ด้าน

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.07	1.11	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.24	1.10	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.20	1.06	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.39	1.08	ปานกลาง
ภาพรวม	3.22	1.08	ปานกลาง

1) ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.19-4.22

(1) ด้านการบริหารงานวิชาการ การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน และ มีการดำเนินงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ มีการดำเนินงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษายึดเป็นกรอบในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	3.05	.95	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	3.09	.86	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.68	1.04	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	3.09	.97	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผล ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้	3.00	.92	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทาง การศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน	3.82	1.09	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา	2.36	1.17	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.00	1.15	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้จัด และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา	2.73	1.03	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบ การนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศ ภายในของสถานศึกษา	2.68	1.12	ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.36	1.13	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.14	1.32	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.18	1.18	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.27	1.07	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.50	1.30	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	3.18	1.33	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.32	.94	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.18	1.18	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.05	1.13	ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.77	1.27	ปานกลาง
รวม	3.07	1.11	ปานกลาง

(2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ การดำเนินงานด้านการบริหาร
งบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี
แผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด ติดตามการใช้งบประมาณ
ตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการทางบัญชี
ของสถานศึกษา ตามขั้นตอนและตามระเบียบแนวปฏิบัติ มีการดำเนินงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
สูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ใน ประเด็นอื่น ๆ มีการดำเนินงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีอย่างต่อเนื่อง	3.00	.97	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการ ประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	3.64	1.25	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและ ช่วยเหลือสถานศึกษา จัดทำกรอบประมาณการรายจ่าย ล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF)	3.09	1.23	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำมาตรการใช้จ่ายเงิน งบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.27	1.12	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ด้านบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามการใช้งบประมาณตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.59	1.18	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการทางบัญชีของสถานศึกษา ตามขั้นตอนและตามระเบียบแบบปฏิบัติ	3.55	1.22	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณ สินทรัพย์ และรายได้ของสถานศึกษา	3.36	1.21	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	2.64	.95	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.18	.90	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการการเงินและพัสดุ ที่มีความถูกต้อง รวดเร็วและตรวจสอบได้	3.14	.94	ปานกลาง
รวม	3.24	1.10	ปานกลาง

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด มีการดำเนินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ใน ประเด็นอื่น ๆ มีการดำเนินงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำ แผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.27	1.12	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูที่ชัดเจน	2.91	1.01	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การ พิจารณาการย้ายข้าราชการครูที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	2.77	.97	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณา การย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับ ช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ	2.55	.91	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณา การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	2.77	1.11	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ดัชนีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา	3.05	.89	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียน ประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง	3.50	.85	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนา ทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และ ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.50	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.73	1.20	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.45	1.10	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.05	1.25	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.18	1.25	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.45	1.05	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการฝึกอบรมอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	3.50	1.10	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	3.41	.95	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อทุกประเภท	3.27	.98	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่การศึกษา	3.14	1.16	ปานกลาง

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.05	1.04	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม	3.32	1.04	ปานกลาง
20. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผล ให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	3.32	1.17	ปานกลาง
รวม	3.20	1.06	ปานกลาง

(4) ด้านการบริหารงานทั่วไป การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาขยประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการนำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา มีนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และ ใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า มีการดำเนินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ใน ประเด็นอื่น ๆ มีการดำเนินงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายข้อ

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	3.55	.96	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ	3.86	.88	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.73	.98	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.56	1.18	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	3.55	1.26	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา วิเคราะห์วิจัยการจัดและพัฒนาศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยให้สาธารณชนทราบ	3.27	1.16	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.18	1.22	ปานกลาง

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายและส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.55	1.05	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่าง เหมาะสมและคุ้มค่า	3.68	1.04	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้ สถานศึกษาจัดทำสำมะโนผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการรับ นักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา	3.36	1.29	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับ สถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียน ของ แต่ละสถานศึกษา	3.23	1.15	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่ เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน	3.41	.79	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการ จัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตาม อธิยาศัย	3.41	.85	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชน องค์กรต่างๆ สถาบัน การศึกษาอื่นๆ ในการใช้ทรัพยากร ทางการศึกษาร่วมกัน	3.09	1.10	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี บุคลากร ผู้บำเพ็ญ ประโยชน์ และผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร	3.27	1.03	ปานกลาง
16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี ในระดับ จังหวัด ระดับชาติและนานาชาติ	3.41	.85	ปานกลาง

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่น กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	3.41	1.00	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.18	1.14	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในสังกัดต่อสาธารณชน	3.05	1.29	ปานกลาง
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน	3.14	1.32	ปานกลาง
รวม	3.39	1.08	ปานกลาง

2.2 ภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชมีการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.08	0.92	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.17	0.89	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.23	0.94	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.29	0.87	ปานกลาง
ภาพรวม	3.19	0.90	ปานกลาง

2.2.1 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีการดำเนินงานทั้ง 4 ด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเขต 1

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.19	0.86	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.26	0.82	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.34	0.83	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.34	0.82	ปานกลาง
ภาพรวม	3.28	0.83	ปานกลาง

1) ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 4.25 -4.28

(1) ด้านการบริหารวิชาการ การดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน มีการดำเนินงานในระดับมาก ส่วนในประเด็นอื่นๆ มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษายึดเป็นกรอบในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	3.12	.92	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	3.42	.89	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.15	.84	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	3.35	.88	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผล ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้	3.27	.89	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทาง การศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน	3.60	.88	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา	2.70	1.07	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.20	.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.01	.91	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบการนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา	2.98	.88	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.15	.82	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.12	.90	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.30	.82	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.18	.81	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.47	.77	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	3.47	.76	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.27	.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.11	.78	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.09	.86	ปานกลาง
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.01	.76	ปานกลาง
รวม	3.19	0.86	ปานกลาง

(2) ด้านการบริหารงบประมาณ การดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนช่วยเหลือสถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง	3.22	.87	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	3.38	.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและช่วยเหลือสถานศึกษา จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า ระยะปานกลาง (MTEF)	3.14	.83	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุเคราะห์ใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.22	.86	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.21	.83	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.44	.77	ปานกลาง
รวม	3.26	0.82	ปานกลาง

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานด้านการบริหารงานงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง ให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดมีการดำเนินงานในระดับมาก ในประเด็นอื่นๆ มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.40	.74	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูที่ชัดเจน	3.04	.81	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การพิจารณาการย้ายข้าราชการครูที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	2.98	.88	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ	3.09	.81	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.16	.77	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติงานดัชนีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.23	.85	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง	3.58	.93	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.74	.90	มาก

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.64	.75	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.48	.79	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.45	.79	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือกข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.49	.93	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	3.37	.86	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	3.48	.91	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	3.29	.84	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อทุกประเภท	3.30	.85	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่การศึกษา	3.21	.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.19	.82	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม	3.40	.75	ปานกลาง
20. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้ การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	3.45	.79	ปานกลาง
รวม	3.34	0.83	ปานกลาง

(4) ด้านการบริหารงานทั่วไป การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปาน
กลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
ด้านการบริหารงานทั่วไปตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	3.42	.83	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ	3.40	.85	ปานกลาง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.42	.83	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆในเขตพื้นที่การศึกษา	3.47	.83	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารการศึกษา	3.43	.79	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	3.48	.73	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา	3.48	.86	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน	3.43	.79	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชนองค์กรต่าง ๆ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน	3.30	.88	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารีในระดับจังหวัดระดับชาติและนานาชาติ	3.21	.78	ปานกลาง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติ และนานาชาติ	2.29	.83	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่นเช่น กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	3.25	.78	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.19	.85	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดต่อสาธารณชน	3.19	.85	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน	3.25	.85	ปานกลาง
รวม	3.34	0.82	ปานกลาง

2.2.2 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่นครศรีธรรมราช เขต 2

ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เขต 2 จำแนกทั้ง 4 ด้าน

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	3.25	0.89	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.34	0.87	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.45	0.88	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.41	0.85	ปานกลาง
ภาพรวม	3.36	0.87	ปานกลาง

1) ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามรายด้านดังปรากฏในตารางที่ 4.30-4.33

(1) ด้านการบริหารงานวิชาการ การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียนและ นิสิต ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ประเด็นอื่น ๆ มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษาจัดเป็นกรอบในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	3.09	.93	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	3.18	.93	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.10	.96	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	3.37	.92	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผล ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้	3.20	.92	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทาง การศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน	3.79	.99	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา	2.76	1.06	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.22	.95	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้จัด และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.07	.92	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบ การนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศ ภายในของสถานศึกษา	3.15	.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.24	.85	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.32	.88	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.37	.86	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.33	.80	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.91	.75	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	3.54	.68	มาก
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.28	.89	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.13	.92	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.05	.84	ปานกลาง

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.99	.85	ปานกลาง
รวม	3.25	0.89	ปานกลาง

(2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ การดำเนินงานด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัดมีคุณภาพการดำเนินงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ประเด็นอื่น ๆ มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตาราง ที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีอย่างต่อเนื่อง	3.35	1.01	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการ ประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	3.63	.88	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและช่วยเหลือ สถานศึกษา จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า ระยะปานกลาง (MTEF)	3.35	.77	ปานกลาง

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอนุมัติการใช้จ่าเงิน งบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.20	.89	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา	3.09	.84	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืม เพื่อการศึกษา	3.46	.81	ปานกลาง
รวม	3.34	0.87	ปานกลาง

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง ให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมคัดเลือกข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่องและประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีการดำเนินงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ประเด็นอื่น ๆ มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.55	.70	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูที่ชัดเจน	3.28	.80	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การพิจารณาการย้ายข้าราชการครูที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.23	.90	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ	3.34	.94	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.44	.89	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติงาน คำนึงตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.39	.85	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง	3.67	.86	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.70	.82	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.72	.92	มาก

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.50	.99	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.52	.98	มาก
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือกข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.61	.96	มาก
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	3.48	.92	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต่อบริบทประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	3.71	.85	มาก
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	3.17	.99	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อทุกประเภท	3.32	.90	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่การศึกษา	3.41	.87	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.37	.86	ปานกลาง

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม	3.35	.80	ปานกลาง
20. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.38	.81	ปานกลาง
รวม	3.45	0.88	ปานกลาง

(4) ด้านการบริหารงานทั่วไป การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ นำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษามีการดำเนินงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ประเด็นอื่น ๆ มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	3.59	.91	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ	3.62	.95	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.52	.75	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.57	.73	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการบริหารการศึกษา	3.46	.78	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	3.48	.99	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา	3.55	.72	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน	3.44	.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อการศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชนองค์กรต่าง ๆ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน	3.34	.83	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตนารีในระดับจังหวัดระดับชาติและนานาชาติ	3.23	.89	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติ และนานาชาติ	3.27	.93	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่นเช่นกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	3.38	.92	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.32	.84	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดต่อสาธารณชน	3.29	.82	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน	3.18	.81	ปานกลาง
รวม	3.41	0.85	ปานกลาง

2.2.3 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกทั้ง 4 ด้าน

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	2.90	0.95	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	2.99	0.93	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.05	1.00	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.19	1.01	ปานกลาง
ภาพรวม	3.03	0.97	ปานกลาง

1) ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามรายด้านดังปรากฏในตารางที่ 4.35- 4.38

(1) ด้านการบริหารงานวิชาการ การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน มีการดำเนินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ในประเด็นอื่น ๆ ทุกประเด็นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษาจัดเป็นกรอบในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	2.92	.90	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	2.90	.82	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.51	.98	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	2.99	.98	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผล ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้	2.86	.88	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทาง การศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน	3.78	.70	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา	2.36	1.08	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	2.87	1.09	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้จัด และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา	2.77	.93	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบ การนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศ ภายในของสถานศึกษา	2.68	.88	ปานกลาง

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	2.92	1.01	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	2.90	1.02	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.05	.97	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.00	.97	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.29	.84	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	3.06	.90	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.01	1.04	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.86	.96	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.69	1.103	ปานกลาง

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.61	1.01	ปานกลาง
รวม	2.90	0.95	ปานกลาง

(2) ด้านการบริหารงบประมาณ การดำเนินงานด้านการบริหาร
งบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทุกๆ ประเด็นมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีอย่างต่อเนื่อง	2.96	.91	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	3.21	.80	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและช่วยเหลือ สถานศึกษา จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า ระยะปานกลาง (MTEF)	3.01	.92	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอุมัติการใช้จ่ายเงิน งบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	2.88	1.01	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา	2.78	.92	ปานกลาง

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ด้านบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืม เพื่อการศึกษา	3.10	1.02	ปานกลาง
รวม	2.99	0.93	ปานกลาง

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง และให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติ และ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีการดำเนินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ประเด็นอื่น ๆ มีค่านิยามงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำ แผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.10	.95	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูที่ชัดเจน	2.84	1.00	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การพิจารณา การย้ายข้าราชการครูที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	2.71	.99	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณา การย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับ ช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ	2.68	1.16	ปานกลาง

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	2.83	1.01	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติงาน คำนึงตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	2.97	1.05	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง	3.65	.92	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.56	.89	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.47	.99	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	2.90	1.19	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	3.00	1.13	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือกข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.13	1.04	ปานกลาง

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	3.09	.90	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กร วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต่อใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	3.31	1.01	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	2.86	.99	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อทุกประเภท	2.82	.97	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้าง เครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่ การศึกษา	2.94	.96	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.21	.92	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม	3.06	.92	ปานกลาง
20. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้ การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	2.94	.93	ปานกลาง
รวม	3.05	1.00	ปานกลาง

(4) ด้านการบริหารทั่วไป การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานาระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ มีการดำเนินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ประเด็นอื่นๆ มีการดำเนินงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	3.42	2.36	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานาระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ	3.57	1.01	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.25	.89	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆในเขตพื้นที่การศึกษา	3.21	.83	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการบริหารการศึกษา	3.22	.94	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	3.22	.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา	3.34	.95	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน	3.23	.93	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชนองค์กรต่างๆ สถาบันการศึกษาอื่นๆ ในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน	3.03	.84	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารีในระดับจังหวัดระดับชาติและนานาชาติ	2.99	1.03	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติ และนานาชาติ	3.32	.89	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่นเช่นกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	3.21	.81	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.03	.84	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดต่อสาธารณชน	2.97	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน	2.88	1.00	ปานกลาง
รวม	3.19	1.01	ปานกลาง

2.2.4 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีการดำเนินงาน ทั้ง 4 ด้าน ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกทั้ง 4 ด้าน

ผลการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารวิชาการ	2.91	0.94	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.05	0.91	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.02	0.99	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.22	0.90	ปานกลาง
ภาพรวม	3.05	0.93	ปานกลาง

1) ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยจำแนกรายด้าน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.40-4.43

(1) ด้านการบริหารงานวิชาการ การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง และในทุก ๆ ประเด็นมีการดำเนินงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษายึดเป็นกรอบในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา	2.94	.93	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	2.90	.84	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.50	1.03	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	2.95	.98	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผล ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้	2.82	.95	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทาง การศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน	2.84	.98	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา	2.27	1.05	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	2.89	1.13	ปานกลาง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้จัด และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา	2.74	.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบการนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา	2.56	.80	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	2.90	.98	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	2.89	1.02	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	3.10	1.00	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.03	1.00	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.26	.78	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	3.00	.92	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.15	.97	ปานกลาง
18. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.98	.89	ปานกลาง

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ด้านบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	2.76	1.05	ปานกลาง
20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.71	.96	ปานกลาง
รวม	2.91	0.94	ปานกลาง

(2) ด้านการบริหารงบประมาณ การดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ
อยู่ในระดับปานกลาง และในทุก ๆ ประเด็นมีการดำเนินงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตาราง
ที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีอย่างต่อเนื่อง	3.00	.90	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการ ประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	3.21	.72	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและ ช่วยเหลือสถานศึกษา จัดทำรอบประมาณการรายจ่าย ล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF)	3.08	.91	ปานกลาง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุมัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้องรวดเร็ว	3.02	1.03	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	2.76	.90	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.26	1.03	ปานกลาง
รวม	3.05	0.91	ปานกลาง

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกรายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง และ ให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีการดำเนินงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ประเด็นอื่น ๆ มีการดำเนินงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำ แผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.18	.91	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูที่ชัดเจน	2.85	1.02	ปานกลาง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การ พิจารณาการย้ายข้าราชการครูที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	2.69	1.08	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณา การย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับ ช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ	2.71	1.23	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณา การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	2.76	.95	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน คณิตตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหาร สถานศึกษา	2.94	1.00	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียน ประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง	3.73	.87	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียน ประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.52	.84	มาก

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.44	.96	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	2.66	1.18	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา	2.89	1.16	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือกข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.06	1.08	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	3.00	.88	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	3.31	1.03	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	2.77	.91	ปานกลาง
16. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อทุกประเภท	2.81	.86	ปานกลาง
17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่การศึกษา	2.90	.93	ปานกลาง

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.13	.94	ปานกลาง
19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม	3.05	1.06	ปานกลาง
20. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.02	.85	ปานกลาง
รวม	3.02	0.99	ปานกลาง

(4) ด้านการบริหารงานทั่วไป การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกรายประเด็นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ มีการดำเนินงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.51 ประเด็นอื่นๆ มีการดำเนินงานระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกรายข้อ

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	3.29	.93	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ	3.73	.97	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.31	.84	ปานกลาง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา	3.26	.82	ปานกลาง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารการศึกษา	3.15	.98	ปานกลาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	3.26	.86	ปานกลาง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา	3.42	.96	ปานกลาง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน	3.35	.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อการศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชนองค์กรต่าง ๆ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน	3.00	.84	ปานกลาง
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตนารีในระดับจังหวัดระดับชาติและนานาชาติ	3.00	1.04	ปานกลาง
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติ และนานาชาติ	3.35	.85	ปานกลาง
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่นเช่นกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	3.32	.74	ปานกลาง
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา	3.03	.76	ปานกลาง
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดต่อสาธารณชน	2.98	1.03	ปานกลาง
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน	2.89	.96	ปานกลาง
รวม	3.22	0.90	ปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ระหว่าง เขต 1-4

3.1 การเปรียบเทียบการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1-4 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1.1 ด้านบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-4 มีการดำเนินงานในระดับปานกลางทุกเขตพื้นที่

3.1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 เขต 3 และเขต 4 มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 มีการดำเนินงานในระดับมาก

3.1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 และเขต 2 มีการดำเนินงานในระดับมาก ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และเขต 4 มีในการดำเนินงานในระดับปานกลาง

3.1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 มีการดำเนินงานในระดับมาก ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 เขต 3 และเขต 4 มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการดำเนินงานของเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เขตพื้นที่การศึกษา

การดำเนินงาน	ภาพรวม		เขต1		เขต2		เขต3		เขต4	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านการบริหารงาน วิชาการ	3.33	1.00	3.24	0.94	3.47	1.11	3.28	0.80	3.07	1.11
ด้านการบริหาร งบประมาณ	3.34	0.95	3.36	0.85	3.51	0.97	3.22	0.92	3.24	1.10
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.50	0.97	3.54	0.91	3.83	0.99	3.42	0.83	3.20	1.06
ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.53	0.92	3.42	0.90	3.79	0.95	3.47	0.74	3.39	1.08
รวม	3.30	0.93	3.39	0.90	3.65	1.00	3.34	0.82	3.22	1.08

3.2 การเปรียบเทียบโดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1-4 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.2.1 ด้านบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศึกษามีการดำเนินงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่พบว่า สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-4 มีการดำเนินในระดับปานกลางทุกเขตพื้นที่

3.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาศึกษามีการดำเนินงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่พบว่า สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1-4 มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ทุกเขตพื้นที่

3.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่พบว่า สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-4 มีการดำเนินงานในระดับปานกลางทุกเขตพื้นที่

3.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่พบว่า สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1-4 มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ทุกเขตพื้นที่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตาม เขตพื้นที่การศึกษา

การดำเนินงาน	ภาพรวม		เขต1		เขต2		เขต3		เขต4	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.08	0.92	3.19	0.86	3.25	0.89	2.90	0.95	2.91	0.94
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.17	0.89	3.26	0.82	3.34	0.87	2.99	0.93	3.05	0.91
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.23	0.94	3.34	0.83	3.45	0.88	3.05	1.00	3.02	0.99
ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.29	0.87	3.34	0.82	3.41	0.85	3.19	1.01	3.22	0.90
รวม	3.39	0.90	3.28	0.83	3.36	0.87	3.34	0.82	3.05	0.93

3.3 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครศรีธรรมราชเขต 1- เขต4

3.3.1 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครศรีธรรมราชเขต 1- เขต4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นั่นคือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในทุกเขตพื้นที่ดังปรากฏในตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 1- เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

การดำเนินงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	เขต 1		เขต 2		เขต 3		เขต 4		F	Sig
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.24	0.94	3.47	1.11	3.28	0.80	3.07	1.11	1.31	0.33
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.36	0.82	3.51	0.87	3.22	0.93	3.24	0.91	1.43	0.26
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.54	0.91	3.83	0.99	3.42	0.83	3.20	1.06	2.49	0.13
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.42	0.90	3.79	0.95	3.47	0.74	3.39	1.08	1.93	0.16
รวม	3.39	0.90	3.65	1.00	3.34	0.82	3.22	1.08	1.846	0.127

3.3.2 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 1- เขต4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .01 นั่นคือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาในทุกเขตพื้นที่ดังปรากฏในตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 1- เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

การดำเนินงานของครูผู้สอน	เขต 1		เขต 2		เขต 3		เขต 4		F	Sig
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.19	0.86	3.25	0.89	2.90	0.95	2.91	0.94	4.34	0.07
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.26	0.82	3.34	0.87	2.99	0.93	3.05	0.91	3.41	0.08
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.34	0.83	3.45	0.88	3.05	1.00	3.02	0.99	5.04	0.06
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.34	0.82	3.41	0.85	3.19	1.01	3.22	0.90	1.82	0.26
รวม	3.28	0.83	3.36	0.87	3.03	0.82	3.05	0.93	3.86	0.12

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช สรุปได้ดังนี้

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1.1 ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการแก้ปัญหาในการดำเนินงานวิชาการ ด้านการนิเทศ ยังขาดระบบการจัดการที่ดี ผู้มีส่วนในการรับผิดชอบการนิเทศการเรียนการสอน ขาดประสบการณ์ ประสิทธิภาพและไม่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอควรมีการวางระบบงานนิเทศที่มีประสิทธิภาพ จัดเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการนิเทศและติดตามงาน ควรแยกช่วงชั้นในการนิเทศที่ชัดเจน จัดอบรมบุคลากรการนิเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วยงบประมาณที่เพียงพอ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ ขาดความชัดเจนในการพัฒนา ขาดบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร ขาดการมีส่วนร่วมระหว่างท้องถิ่นกับเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและหลักสูตรการศึกษาของชาติ ควรให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของท้องถิ่น และส่งเสริมบุคลากรเพื่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดผล ประเมินผลไม่สม่ำเสมอในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน ขาดข้อสอบมาตรฐานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ควรมีงบประมาณที่เพียงพอเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และเพิ่มอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการเรียนการสอน พัฒนาข้อสอบมาตรฐานให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน ด้านการติดต่อประสานงานระหว่างเขตพื้นที่กับโรงเรียนและหน่วยงานที่รับผิดชอบยังขาดความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ เทคโนโลยียังขาดความทันสมัย ควรพัฒนาระบบสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านงบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอกับความต้องการที่จะพัฒนา และพบความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงิน ควรมีการศึกษาหาข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อกำหนดงบประมาณที่เพียงพอ ตรงกับความต้องการที่แท้จริง ด้านนโยบายด้านงบประมาณ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงบประมาณยังขาดความชัดเจนในนโยบาย ขาดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน ขาดการกระจายอำนาจในการบริหารงบประมาณ ด้านเจ้าหน้าที่ที่คอยกำกับดูแลงบประมาณยังไม่เข้าใจระเบียบการใช้เท่าที่ควร ขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบและเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางการเงิน

4.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านบุคลากร ด้านการจัดสรรอัตรากำลัง มีการจัดอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสม โดยจัดอัตราที่ไม่ตรงกับสาขาที่โรงเรียนมีความต้องการโดยตรง มักมีการย้ายครูข้ามช่วงชั้น และมักพบความไม่โปร่งใสในการจัดอัตรากำลัง โรงเรียนขาดอำนาจในการจัดสรรอัตรากำลังที่ตรงกับความต้องการได้ ควรมีการแก้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนได้มีการคัดเลือกบุคคลตามความต้องการของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง ด้านการพัฒนาบุคลากร ยังขาดการอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพควรมีการจัดอบรม การศึกษาดูงานให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4.1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป ขาดการศึกษาบริบทและความจำเป็นที่แท้จริงของงานส่งเสริมทางการศึกษา การติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่มีปัญหาเรื่องความล่าช้าในการทำงาน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มักกระจุกตัวอยู่ที่เขต การบริหาร โครงการขาดการประเมินเพื่อการพัฒนา การบริหารจัดการมีความล่าช้าไม่ทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยี ผู้บริหารบางคนมีการเล่นพรรคเล่นพวกขาดความเป็นเอกภาพ ควรมีการบริหารในเชิงระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น เขตพื้นที่ควรให้การสนับสนุนในเรื่องแผนพัฒนาที่มีส่วนร่วมระหว่างเขตพื้นที่กับทุกฝ่าย การบริหารโครงการควรมอบให้กลุ่มเครือข่ายหรือโรงเรียนเป็นผู้ปฏิบัติเอง ควรมีงบประมาณพิเศษให้กับโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน และมีการพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมการศึกษาให้เข้าถึงปัญหาอย่างแท้จริง

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

4.2.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานวิชาการ ด้านการนิเทศ การติดตามงานบุคลากรของเขตพื้นที่มีไม่เพียงพอ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ทั้งด้านการให้คำปรึกษาขาดความชัดเจนเพราะขาดความรู้ความชำนาญ ขาดผู้เชี่ยวชาญในการดูแลผลงานทางวิชาการขาดความชำนาญในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนไม่ทันต่อเทคโนโลยีการบริการทางด้านวิชาการยังไม่ทั่วถึง ขาดผู้นำทางด้านวิชาการ การรับส่งหนังสือล่าช้าขาดระบบทำให้มีผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์หรือการพัฒนาองค์กร

4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า ยุ่งยากมีขั้นตอนมากมายเกิดความจำเป็น มีความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง บางครั้งเอกสารสูญหาย ไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจัดสรรงบประมาณยังขาดความเป็นธรรมเจ้าหน้าที่ ๆ คอยให้บริการทางด้านการเงินมีน้อย ครูที่อยู่ตามโรงเรียนต่าง ๆ ไม่ทราบรายรับรายจ่ายของตนเอง

อย่างชัดเจน เพราะเงินเดือนผ่านระบบธนาคารไม่มีเอกสารให้ตรวจสอบได้ ควรมีการปรับปรุงด้านระบบการทำงานด้านงบประมาณให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรมีการวางแผนด้านการเบิกจ่ายเงินที่รวดเร็วตรวจสอบได้ พัฒนาระบบงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ควรมีพิจารณาการจัดสรรงบประมาณที่มีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่การศึกษา และมีการกระจายงบประมาณอย่างเป็นธรรม ควรมีการชี้แจงรายจ่ายให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบในการดำเนินงานแต่ละครั้งอย่างโปร่งใส ทันเหตุการณ์ ควรมีพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่มีตามโครงการที่เสนอและร่วมทำในสำนักงานเขตพื้นที่และโรงเรียน

4.2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านบุคลากร การจัดอัตรากำลังและปัญหาการโยกย้ายบุคลากรครูและผู้บริหาร ไม่ตรงกับวุฒิ ความเหมาะสม ความต้องการ ความขาดแคลนและความจำเป็นที่แท้จริง ขาดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ขาดการส่งเสริมการพัฒนาวิद्यฐานะของบุคลากรทางการศึกษา การให้บริการของบุคลากรยังขาดประสิทธิภาพ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่การศึกษา ขาดโครงการพัฒนาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูควรมีการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นสวัสดิการของข้าราชการควรมีการดูแลและให้ความสะดวกรวดเร็ว จัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการที่แท้จริงเหมาะสมกับงาน มีความโปร่งใสในการโยกย้ายและการจัดอัตรากำลัง ด้านการแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ควรมีการจัดอบรมเพื่อชี้แจงแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

4.2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป การประชาสัมพันธ์และการติดต่อประสานงานยังขาดประสิทธิภาพ มีปัญหาเรื่องการใช้ระบบ e-office ที่ใช้ในการรับส่งเอกสารบางครั้งเข้าถึงข้อมูลค่อนข้างยาก เขตพื้นที่ขาดการจัดระบบข้อมูลและข่าวสารทำให้ขอข้อมูลที่ซ้ำซ้อน ฝ่ายบริหารขาดความรู้ความสามารถ ขาดคุณธรรมในการปฏิบัติงาน การทำงานขาดขั้นตอนที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เขตพื้นที่ควรจัดระบบสารสนเทศให้ทุกฝ่ายนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างทั่วถึง ควรมีระบบ Two-way communication มาใช้ได้กับทุกเรื่องหลายๆ วิธีเช่น หนังสือ เอกสาร โทรศัพท์ โทรสาร ปรับปรุงสำนักงานให้บริการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ
ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ระหว่างเขต 1-4

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 70 โรงเรียน แยกเป็นจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 192 คน และครูผู้สอน 3,342 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 128 คน และครูผู้สอนทั้งหมด 344 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ,1970 ,p.608)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถาม 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อความ จำนวน 70 ข้อ ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามของครูผู้สอน มีข้อความ จำนวน 61 ข้อ แต่ละฉบับประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่การศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งแบบสอบถามในแต่ละข้อเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert Scales)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 การดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

1) ภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมการดำเนินงานทั้ง 4 ด้านโดยรวมในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง

2) ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีระดับการดำเนินงานในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง

3) ระดับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีการดำเนินงานโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2) การเปรียบเทียบการดำเนินงานโดยภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชในความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

(1) ด้านบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกเขตพื้นที่ดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

(2) ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกเขตพื้นที่ดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกเขตพื้นที่ การดำเนินงานในระดับปานกลาง

(4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกเขตพื้นที่ การดำเนินงานในระดับปานกลาง

1.3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการแก้ปัญหาในการดำเนินงานวิชาการ ด้านการนิเทศ ยังขาดระบบการจัดการที่ดี ผู้มีส่วนในการรับผิดชอบการนิเทศการเรียนการสอน ขาดประสบการณ์ ประสิทธิภาพและไม่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอควรมีการวางระบบงานนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและหลักสูตรการศึกษาของชาติ และส่งเสริมบุคลากรเพื่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล ไม่สม่ำเสมอในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน

2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านงบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอกับความต้องการที่จะพัฒนา และพบความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงิน ควรมีการศึกษาหาข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อกำหนดงบประมาณที่เพียงพอ ตรงกับความต้องการที่แท้จริง ด้านนโยบายด้านงบประมาณ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงบประมาณยังขาดความชัดเจนในนโยบาย

3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านบุคลากร ด้านการจัดสรรอัตรากำลัง มีการจัดอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมโดยจัดอัตราที่ไม่ตรงกับสาขาที่โรงเรียนมีความต้องการโดยตรง มักมีการย้ายครูข้ามช่วงชั้น และมักพบความไม่โปร่งใสในการจัดอัตรากำลังโรงเรียนขาดอำนาจในการจัดสรรอัตรากำลังที่ตรงกับความต้องการได้

4) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป การติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่ที่มีปัญหาเรื่องความล่าช้าในการทำงาน ผู้บริหารบางคนมีการเล่นพรรคเล่นพวกขาดความเป็นเอกภาพ ควรมีการบริหารในเชิงระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น

1.3.4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

1) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานวิชาการ ด้านการนิเทศ การติดตามงานบุคลากรของเขตพื้นที่มีไม่เพียงพอ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ทั้งด้านการให้คำปรึกษายังขาดความชัดเจนเพราะขาดความรู้ความชำนาญ

2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเบิกจ่าย งบประมาณล่าช้า ยุ่งยากมีขั้นตอนมากมายเกิดความจำเป็น มีความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง บางครั้งเอกสารสูญหาย ไม่ได้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจัดสรรงบประมาณยังขาดความเป็นธรรมเจ้าหน้าที่ ๆ คอยให้บริการทางด้านการเงินมีน้อย

3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านบุคลากร การจัดอัตราค่าจ้าง และปัญหาการโยกย้ายบุคลากรครูและผู้บริหาร ไม่ตรงกับวุฒิ ความเหมาะสม ความต้องการ ความขาดแคลนและความจำเป็นที่แท้จริง ขาดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ขาดการส่งเสริมการพัฒนาวิทยฐานะของบุคลากรทางการศึกษา

4) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไป การประชาสัมพันธ์และการติดต่อประสานงานยังขาดประสิทธิภาพ มีปัญหาเรื่องการใช้ระบบ e-office ที่ใช้ในการรับส่งเอกสารบางครั้งเข้าถึงข้อมูลค่อนข้างยาก เขตพื้นที่ขาดการจัดระบบข้อมูลและข่าวสารทำให้ขอข้อมูลที่ซ้ำซ้อน ฝ่ายบริหารขาดความรู้ความสามารถ ขาดคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อค้นพบดังต่อไปนี้

2.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช

จากผลการวิจัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่า การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ภาพรวมดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุสิต สมศรี (2547:91) ที่ศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นต่อสภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะมีหลายประเด็นที่เขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในพื้นที่การศึกษา การสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และประการสุดท้าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชัน สุทธิศักดิ์ (2546 :171) ที่ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารทั่วไปในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภารกิจงานบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่ศึกษามี 7 ภารกิจ คือ 1) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 2) การจัดระบบสารสนเทศและการใช้ IT เพื่อการบริหาร 3) การพัฒนานโยบายและการวางแผน 4) การส่งเสริมและการจัดบริการทางการศึกษา 5) การดำเนินงานกิจการพิเศษ 6) การจัดระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา 7) การนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการจัดการศึกษา เมื่อพิจารณารายเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า เขต 1 มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลได้ดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ เพิ่มพูน (2546 :179-180) ที่ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มี 5 ภารกิจงาน คือ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ 5) การพัฒนาวิชาชีพครู ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะมีหลายประเด็นที่เขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่น มีการจัดข้อมูลทะเบียนประวัติ มีการให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติ อย่างรวดเร็ว มีการดำเนินการของพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และมีการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีวิทยฐานะสูงขึ้น จากการพบปะพูดคุยกับผู้บริหารสถานศึกษา เขต 1 พบว่า ศิษยานิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเชิญวิทยากรจากองค์กรสถาบันต่างๆ มาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ จนเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า

ได้ดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการบริหารงานวิชาการ ดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิชัย อิงคยะกุล (2545 :180-182) ที่ศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารงบประมาณในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา มี 6 งาน ได้แก่ 1) การจัดตั้งงบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การบริหารการเงินและบัญชี 4) การจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุ 5) การตรวจสอบ ติดตาม และประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ 6) การระดมทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างราบรื่น มีความเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานเป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเคยเป็นครูผู้สอนและเป็นผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษามาก่อน จากผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า ในบางเขตพื้นที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก แต่สำหรับความคิดเห็นของครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่าทุกเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ามุมมองความคิดเห็นหรือการรับรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการประสานสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษาอาจจะมากกว่าครูผู้สอน นอกจากนี้ จากผลการวิจัยยังพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการยังมีการดำเนินงานน้อยกว่าด้านอื่นๆ พบว่า มีหลายประเด็นที่เขตพื้นที่การศึกษาต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ประเด็นเหล่านี้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมี คลังข้อสอบที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

สรุปภาพรวม การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการดำเนินงานเพิ่งได้ขับเคลื่อนอย่างเป็นทางการเพียง 4-5 ปี เท่านั้น ถือว่ามีระยะเวลาในการทำงานยังน้อย ซึ่งมีปัญหาเกิดขึ้นมากพอสมควรในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549:19-42) ได้ทำการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่จัดการศึกษา ผลการวิจัยคณะผู้วิจัยได้ค้นพบอุปสรรคในการดำเนินงานของเขตพื้นที่ไว้หลายประการ เช่น ปัญหาด้านวิชาการ ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร ขาดสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการสอนยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบกว้างมาก ปัญหาด้านงบประมาณ การจัดสรรไม่เพียงพอ ระเบียบการเงินและการคลังบางเรื่องยุ่งยาก ลำบาก บุคลากรในโรงเรียนไม่มีความรู้เรื่องการจัดซื้อ จัดจ้าง ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรมีจำนวนไม่ครบตามกรอบกำลัง การคัดเลือกและบรรจุครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน การบรรจุ โยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งล่าช้า และด้านการบริหารทั่วไป การติดต่อประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนไม่คล่องตัว

งานธุรการมีจำนวนมาก บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่อง e-office , e-filing การส่งงานมีขั้นตอนมากเกินไป และไม่มีการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารงานการศึกษาเอกชน ระดับต่างๆ

2.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1- 4 ถึงแม้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันทุกเขตพื้นที่การศึกษา แต่ยังมีบางเขตพื้นที่ที่มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 มีการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีการดำเนินการด้านการบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อดูจากผลคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าวิเคราะห์ความแปรปรวน ก็พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่มีความแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษารั้ครั้งนี้พบว่าผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้านและทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แสดงว่าทุกกลุ่มงานจะต้องมีการพัฒนากันไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของกลุ่มงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนางานด้านบริหารวิชาการซึ่งถือว่าสภาพการดำเนินงานยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมิน $\bar{X} = 3.51$ ต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน และเพื่อให้งานวิจัยชิ้นนี้เป็นกระจุกเงาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ทบทวนตัวเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการกำกับติดตาม และมีการวิจัยประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ ควรพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความพร้อมและมีศักยภาพสูงให้เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้นแบบ เพื่อเป็นแหล่งศึกษาดูงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อการเทียบเคียงคุณภาพ (Benchmarking) อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอื่นๆ อย่างยั่งยืนต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาประสิทธิภาพของการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ของตนเอง 1-2 ปีต่อครั้ง เพื่อให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อนำสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานทุกกลุ่มงานอย่างเป็นระบบ

3.2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความคาดหวังในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยมากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2546) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____ (2546) คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____ (2546) คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____ (2546) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____ (2547) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร อักษรไทย
- _____ (2550) แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 กรุงเทพมหานคร ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กมล ส่งวัฒนา (2531) การประเมินผลโครงการ พิมพ์ครั้งที่ 2 สงขลา คณะวิทยาการจัดการ กรมวิชาการ (2535) การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน กรุงเทพมหานคร คุรุสภาลาดพร้าว
- กมล สุดประเสริฐ (2544) รายงานผลการวิจัยรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ กรุงเทพมหานคร คุรุสภาลาดพร้าว
- เกรียง เอี่ยมสกุล (ม.ป.ป.) การรวมและการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในแง่การปฏิบัติ ม.ป.ท.
- จำเนียร จวงตระกูล (2531) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- ชรินทร์ เพิ่มพูน (2546) “การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด ฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏราชนครินทร์
- ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ธงชัย สันติวงษ์ (2525) *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช _____ (2540) *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 9* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- บุญชม ศรีสะอาด (2543) *การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 6* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- บุญลือ ทองอยู่ (2536) “พัฒนาการของแนวคิดการกระจายอำนาจทางการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ” *รายงานการประชุม ได้ะกลมเรื่องอำนาจทางการศึกษา :
กระจายอย่างไรให้สร้างสรรค์* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บวร ประพฤติดี (2520) *การวัดและประเมินผลบุคคล* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประชัน สุทธิศักดิ์ (2546) “การพัฒนาระบบการบริหารทั่วไปในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด
ฉะเชิงเทรา” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
สถาบันราชภัฏราชนครินทร์*
- ผุสดี รุมาคม (2542) *การประเมินการปฏิบัติงาน* กรุงเทพมหานคร ธนา เพลส แอนด์ กราฟฟิค
- ประนอมศรี จันทนวงศ์ (2547) *การศึกษาการจัดระบบบริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้* ม.ป.ท.
- พนัส หันนาคินทร์ (2542) *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิณสุดา สิริธรังสี (2541) *การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร
เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป
- พิสนุ ฟองศรี (2549) *วิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร เทียมฟ้าการพิมพ์
_____ (2550) *การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 4*
กรุงเทพมหานคร พรอพเพอร์ตี้พรินท์
- ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์ (2540) “การวิเคราะห์เชิงการเมืองของการพัฒนาการและทางเลือกในการ
พัฒนานโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา” *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีนิพนธ์
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- ภัสส์พศุ คำมิตร (2546) “การพัฒนาระบบการบริหารวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด
ฉะเชิงเทรา” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
สถาบันราชภัฏราชนครินทร์*
- เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2544) *การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2*
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ราตรี กุลวงศ์ (2549) “การพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย
ผู้รับบริการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิวัฒน์ชัย อรรถากร (2530) “ยุทธศาสตร์การพัฒนากับการศึกษาเพื่อการพึ่งตนเอง” ใน
โอวาท สุทธานารักษ์, บรรณาธิการแนวคิดและประสบการณ์การจัดการศึกษาเพื่อการ
พึ่งตนเอง กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.
- วิโรจน์ สารรัตนะ (2540) การบริหารโรงเรียนแบบการกระจายอำนาจ กรุงเทพมหานคร
ทิพย์วิสุทธิ์
- วันชัย ดนัยตโมนุท และไกร เกษทัน (2543) การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามแนว
พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กรุงเทพมหานคร กรมการศาสนา
- ศิริชัย กาญจนวาสี (2544) “ทฤษฎีการประเมินและการตัดสินใจ” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการ
ประเมินและการจัดการโครงการประเมิน หน่วยที่ 2 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
_____ (2547) ทฤษฎีการประเมิน พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) การกระจายอำนาจทางการศึกษา : การเมือง
และฉันทานุมัติ กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2542) สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ.2542
กรุงเทพมหานคร อมรินทร์ พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
_____ (2549) รายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา ฉบับสรุป กรุงเทพมหานคร วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น
_____ (2550) สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 “การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษา
อย่างเป็นระบบ” กรุงเทพมหานคร วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- สุรพันธ์ ชันทอง (2533) การบริหารโรงเรียน นวัตกรรม เทคนิคประสบการณ์ กรุงเทพมหานคร
กรมการศาสนา
- สมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2537) “การประเมินแผนและโครงการ” ใน ประมวลสาระชุดวิชา
นโยบายและการวางแผนการศึกษา หน่วยที่ 8 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) *วิธีการประเมินทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ (2544) *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2541) *การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อค์ส.อ.น.)
- สมคิด พรหมชัย (2542) *เทคนิคประเมินโครงการ* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุพักตร์ พิบูลย์ (2544) “แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการประเมิน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและการจัดโครงการประเมิน* หน่วยที่ 1 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- สุวัฒน์ เงินกล้า และคณะ (2544) *เขตพื้นที่การศึกษาศูการปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- สุทธิชัย อิงคะกุล (2545) “การพัฒนาระบบการบริหารงบประมาณในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏราชนครินทร์*
- สุทัศน์ วรศรี (2549) “ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในภาคใต้” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*
- สุพจน์ บุญอิน (2549) “การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา” *วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*
- อบรม สีนภิบาล (2535) *บทบาทของการศึกษาในการพัฒนา* Education(Future,July,1992)
- อมร รักษาสัตย์ (2536) *การรวมและการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในแง่ทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร ฟีนนี่พลับลิชชิง
- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2547) *การประเมินผลการปฏิบัติงาน* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร ส.ส.ท.
- Blain, R. Worthen and James R. Sanders. (1973). *Educational EvaluationL: Theory and Plactice*. California: Wadword Publishing.
- Bhola, H.S. (1979). *Evaluating Functional Literacy*. Tehean: Hulton Educational Publications.
- Krejcie, R.V.& Morgan, D.W. (1970). *Determining sample for research activities*. Education and Psychological Measurement 30(3) , 607-610.

Stufflebeam, Daniel. And J. Shinkfield. (1985). *Systematic Evaluation*. Boston; Kluwer
Nijhoff Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ ผศ.ดร.วีระบุษ ชาติกาญจน์
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 วุฒิการศึกษา คบ.(การประถมศึกษา) สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช
 คม.(วิจัยการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 คค.(บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการวิจัยและการประเมิน

2. ชื่อ ดร.จิต นวนแก้ว
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 วุฒิการศึกษา คบ.(วิทยาศาสตร์) สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช
 ศษ.ม. (การสอนวิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน)
 กศ.ค.(วิทยาศาสตร์ศึกษา-ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - อาจารย์ผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา
 - อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน ทักษะการคิดทางการบริหาร การวิจัยการจัดการเรียนการสอน

3. ชื่อ ดร. ปรีชา บุญคมรัตน์
 สถานที่ทำงาน อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยรังสิต
 วุฒิการศึกษา กศ.บ.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 กศ.ม. (อุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา
 กศ.ค.(บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนระดับ 9 โรงเรียนโพธิสารพิทยากร กรุงเทพมหานคร
- อาจารย์สอนในระดับมหาวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญด้าน

การวิจัยทางการบริหาร การบริหารสถานศึกษาและกรรมการตรวจผลงานผู้บริหารระดับ
เชี่ยวชาญ

4. ชื่อ

ดร.สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

สถานที่ทำงาน

ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเกาะวิทยา

อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

วุฒิการศึกษา

กศ.บ.(ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา

กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ

กศ.ด.(บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- ครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา
- อาจารย์พิเศษในระดับมหาวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา การวิจัยทางการบริหารการศึกษา

5. ชื่อ

ดร.กิตติกร ช่วยหนู

สถานที่ทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

วุฒิการศึกษา

กษ.บ. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

พบ.ม.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

Ed.D (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยชาร์ลสเตอร์ส ประเทศออสเตรเลีย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- ศึกษานิเทศเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
- อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา การวิจัยทางการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือเสนอรายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ศธ. 04072.015/

สาขาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบล บางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผศ.ดร.วีระบุทศ ชาตะกาญจน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุชาติ ลิ้มกุล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชตาม โครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร 0-2503-2870 โทรสาร 0-2503-3566-7



ที่ ศธ. 0522.16(บ) /

สาขาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบล บางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ

ด้วยนายสุชาติ ลิ้มกุล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษ สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่องการประเมินการดำเนินงานของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยทดลองใช้เครื่องมือจาก
ท่าน และครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน
และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ
ตาม วัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร 0-2503-2870 โทรสาร 0-2503-3566-7



ที่ ศธ. 0522.16(บ) /

สาขาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบล บางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

9 กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลิขลคุณาธารวิทยา

ด้วยนายสุชาติ ลิ่มกุล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและครูผู้สอน ในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียนและผลการวิจัยที่ได้ เป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อวิทยานิพนธ์ ตาม วัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา

ศึกษาศาสตร์ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร 0-2503-2870

โทรสาร 0-2503-3566-7

ภาคผนวก ค

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)



(สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชในโอกาสต่อไป
 2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
 3. โปรดอ่านคำชี้แจงและตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
 4. คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้ มุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อสถานศึกษาและผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายสุชาติ ลิ้มกุล

รองผู้อำนวยการ โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () โดยตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

- 1() ชาย 2() หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 10 ปี
() ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

- 1() ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2() รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. ระดับการศึกษา

- 1() ปริญญาตรี 2() ประกาศนียบัตรบัณฑิต
3() ปริญญาโท 4() ปริญญาเอก
5() อื่นๆ..... (โปรดระบุ)

5. ขณะนี้ท่านปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่

- 1() สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
2() สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3() สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4() สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ตอนที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นสภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อบ่งชี้และภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ขอให้ท่านพิจารณาว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ได้ดำเนินการมากน้อยเพียงใด และให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความมากน้อยของผลการดำเนินงานเป็นระดับ ดังนี้

- | | | | |
|---------|---------|--------------------------|-----------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง | มีการดำเนินงานมากที่สุด | (ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00) |
| ระดับ 4 | หมายถึง | มีการดำเนินงานมาก | (ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50) |
| ระดับ 3 | หมายถึง | มีการดำเนินงานปานกลาง | (ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50) |
| ระดับ 2 | หมายถึง | มีการดำเนินงานน้อย | (ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50) |
| ระดับ 1 | หมายถึง | มีการดำเนินงานน้อยที่สุด | (ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50) |

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารวิชาการ					
1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกรอบสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษายึดเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา					
1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา					
1.3 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการ ใช้หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย					
1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผลตาม แนวปฏิรูปการเรียนรู้					
1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทาง การศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน					
1.7 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา					
1.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
1.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้จัด และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา					
1.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบ การนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศภายใน ของสถานศึกษา					
1.11 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
1.12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
1.13 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษา					
1.14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา					
1.15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี					
1.16 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา					
1.17 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
1.18 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
1.19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
1.20 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
2. ด้านการบริหารงบประมาณ					
2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนช่วยเหลือสถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง					
2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด					
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและช่วยเหลือสถานศึกษา จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF)					
2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกระบบใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว					
2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตามการใช้เงินงบประมาณตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
2.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการทางบัญชีของสถานศึกษา ตามขั้นตอนและตามระเบียบแนวปฏิบัติ					
2.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณ สินทรัพย์ และรายได้ของสถานศึกษา					
2.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
2.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา					
2.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารการเงินและพัสดุที่มีความถูกต้อง รวดเร็วและตรวจสอบได้					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล					
3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา					
3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูที่ชัดเจน					
3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การพิจารณาการย้ายข้าราชการครูที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ					
3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด					
3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติงานดัชนีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา					
3.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง					
3.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว					
3.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด					
3.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
3.11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหารสถานศึกษา					
3.12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
3.13 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ผู้บริหารสถานศึกษา					
3.14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทอไบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา					
3.15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง					
3.16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อทุกประเภท					
3.17 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่การศึกษา					
3.18 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาคำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม					
3.19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม					
3.20 บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
<p>4. ด้านการบริหารทั่วไป</p> <p>4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ</p>					
4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ					
4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา					
4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา					
4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา					
4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา วิเคราะห์วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยให้สาธารณชนทราบ					
4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพ					
4.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
4.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
4.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดทำสำมะโนผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการรับนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา					
4.11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา					
4.12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน					
4.13 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย					
4.14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชนองค์กรต่างๆ สถาบัน การศึกษาอื่นๆ ในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน					
4.15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร					
4.16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติและนานาชาติ					
4.17 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่น กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ					
4.18 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
4.19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงาน เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา ในสังกัดต่อสาธารณชน					
4.20 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษาจัดทำ หลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน					

**ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราช**

3.1 ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.2 ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ

.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....
.....
.....
.....
.....

3.3 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



(สำหรับครูผู้สอน)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษารั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชในโอกาสต่อไป
 2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
 3. โปรดอ่านคำชี้แจงและตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
 4. คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้ มุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อสถานศึกษาและผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายสุชาติ ลิ่มกุล

รองผู้อำนวยการโรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา
 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา
 สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 2 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นสภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่ง
ผู้วิจัยได้นำขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย
อำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการ
บริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ขอให้ท่านพิจารณาว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ได้
ดำเนินการมากน้อยเพียงใด และให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรง
กับระดับความมากน้อยของผลการดำเนินงานเป็นระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีการดำเนินงานมากที่สุด	(ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00)
ระดับ 4	หมายถึง	มีการดำเนินงานมาก	(ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50)
ระดับ 3	หมายถึง	มีการดำเนินงานปานกลาง	(ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50)
ระดับ 2	หมายถึง	มีการดำเนินงานน้อย	(ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50)
ระดับ 1	หมายถึง	มีการดำเนินงานน้อยที่สุด	(ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50)

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารวิชาการ					
1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษายึดเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
1.3 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาได้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย					
1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความเข้าใจและสามารถวัดผลประเมินผลตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้					
1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและบริการสอบวัดความรู้แก่นักเรียน					
1.7 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีคลังข้อสอบที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
1.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
1.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา					
1.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนระบบการนิเทศของเขตพื้นที่ให้เชื่อมโยงกับระบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา					
1.11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
1.12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้และมีทักษะในด้านการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
1.13 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ข้าราชการครู					
1.14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา					
1.15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี					
1.16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา					
1.17 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
1.18 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตและใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
1.19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
1.20 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
2. ด้านการบริหารงบประมาณ					
2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีอย่างต่อเนื่อง					
2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด					
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนและช่วยเหลือ สถานศึกษา จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะ ปานกลาง (MTEF)					
2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุมัติการใช้จ่ายเงิน งบประมาณที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว					
2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา					
2.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนกู้ยืมเพื่อ การศึกษา					
3. ด้านการบริหารงานบุคคล					
3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนอัตรากำลังของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำแผน อัตรากำลังของสถานศึกษา					
3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ชัดเจน					
3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลักเกณฑ์การพิจารณา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายข้าราชการครูตรงตามวิชาเอกและตรงตามระดับช่วงชั้นที่สถานศึกษาต้องการ					
3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตรงตามระดับช่วงชั้นและตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด					
3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐานการปฏิบัติงานดัชนีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา					
3.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและลูกจ้าง					
3.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 แก่ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว					
3.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด					
3.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
3.11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสร้างกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา					
3.12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมคัดเลือกข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
3.13 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาวิสัย มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา					
3.14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานกับองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา					
3.15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง					
3.16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อทุกประเภท					
3.17 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและในเขตพื้นที่การศึกษา					
3.18 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสรรหาคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใสบริสุทธ์ยุติธรรม					
3.19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม					
3.20 บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป					
4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ					
4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำระบบ e-office มาใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ					
4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา					
4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา					
4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา					
4.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการจัดหาที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าเรียนครบทุกคน					
4.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและประสานความร่วมมือกับบุคคลชุมชนองค์กรต่างๆ สถาบันการศึกษาอื่นๆ ในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน					

การดำเนินงาน	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
4.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร					
4.11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี ในระดับจังหวัด ระดับชาติและนานาชาติ					
4.12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน เช่น กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ การช่วยเหลือสังคม ฯลฯ					
4.13 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา					
4.14 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเผยแพร่ข่าวสารผลงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในสังกัดต่อสาธารณชน					
4.15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤตินักเรียน					

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

3.1 ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ของผู้บริหารสถานศึกษาจากการทดลองใช้เครื่องมือ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ1.1	212.9000	2540.1621	.7257	.9861
ข้อ1.2	212.9333	2536.3402	.7848	.9861
ข้อ1.3	213.2000	2542.7172	.6838	.9862
ข้อ1.4	212.8667	2547.6368	.7198	.9862
ข้อ1.5	213.1333	2548.8782	.8019	.9861
ข้อ1.6	212.0667	2581.7885	.2777	.9866
ข้อ1.7	213.6333	2557.7575	.5292	.9864
ข้อ1.8	213.1333	2532.0506	.7248	.9861
ข้อ1.9	213.0333	2550.7230	.6024	.9863
ข้อ1.10	213.3667	2538.3782	.7507	.9861
ข้อ1.11	212.7333	2542.3402	.6660	.9862
ข้อ1.12	212.7667	2518.8057	.7644	.9861
ข้อ1.13	212.7667	2525.7713	.7437	.9861
ข้อ1.14	212.8667	2526.1195	.8572	.9860
ข้อ1.15	212.4000	2534.1793	.6360	.9863
ข้อ1.16	212.7667	2533.0816	.7199	.9861
ข้อ1.17	212.9333	2537.0989	.7765	.9861
ข้อ1.18	212.8333	2548.9713	.5663	.9863
ข้อ1.19	213.1333	2531.4299	.8119	.9860
ข้อ1.20	213.4667	2537.9816	.7960	.9861
ข้อ2.1	212.8000	2526.0276	.7512	.9861
ข้อ2.2	212.1000	2522.4379	.7741	.9861
ข้อ2.3	212.9000	2519.6793	.7772	.9861
ข้อ2.4	212.5667	2504.4609	.8090	.9860
ข้อ2.5	212.5667	2506.0471	.8331	.9860
ข้อ2.6	212.3667	2525.2747	.7754	.9861
ข้อ2.7	212.5333	2526.5333	.7323	.9861
ข้อ2.8	213.3667	2528.1023	.8286	.9860
ข้อ2.9	212.6667	2529.2644	.7783	.9861
ข้อ2.10	212.5667	2524.8057	.7750	.9861
ข้อ3.1	212.5000	2536.6724	.7237	.9861
ข้อ3.2	212.9333	2543.9954	.7014	.9862
ข้อ3.3	213.0667	2553.9954	.5421	.9863
ข้อ3.4	213.4000	2547.6276	.5498	.9864
ข้อ3.5	213.0333	2545.8954	.6076	.9863
ข้อ3.6	212.8667	2527.0161	.8174	.9860
ข้อ3.7	211.9667	2580.7920	.4172	.9864
ข้อ3.8	211.9000	2573.2655	.3364	.9866
ข้อ3.9	212.1000	2556.4379	.5321	.9864
ข้อ3.10	213.3000	2533.8724	.7170	.9861
ข้อ3.11	213.0000	2515.9310	.8072	.9860

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ของผู้บริหารสถานศึกษาจากการทดลองใช้เครื่องมือ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ3.12	212.9000	2518.4379	.8347	.9860
ข้อ3.13	212.8333	2537.1782	.7555	.9861
ข้อ3.14	212.4000	2552.7310	.5982	.9863
ข้อ3.15	213.0000	2531.5172	.7314	.9861
ข้อ3.16	212.8667	2526.1885	.7727	.9861
ข้อ3.17	213.0667	2531.5816	.7658	.9861
ข้อ3.18	212.7000	2549.4586	.5862	.9863
ข้อ3.19	212.5333	2554.9471	.5874	.9863
ข้อ3.20	212.8333	2541.8678	.7688	.9861
ข้อ4.1	212.4333	2517.2195	.8548	.9860
ข้อ4.2	211.8000	2582.9931	.3417	.9865
ข้อ4.3	212.4667	2537.0161	.6922	.9862
ข้อ4.4	212.3333	2519.1954	.8589	.9860
ข้อ4.5	212.4667	2511.4989	.8604	.9860
ข้อ4.6	213.2000	2522.7862	.7590	.9861
ข้อ4.7	212.8000	2513.9586	.8626	.9860
ข้อ4.8	212.5667	2514.7368	.8695	.9860
ข้อ4.9	212.3333	2521.5402	.8101	.9860
ข้อ4.10	212.5667	2539.9782	.7583	.9861
ข้อ4.11	212.5667	2542.8057	.5894	.9863
ข้อ4.12	212.5000	2526.1207	.8026	.9861
ข้อ4.13	212.7333	2541.7195	.6493	.9862
ข้อ4.14	212.9333	2528.8230	.8029	.9861
ข้อ4.15	212.7333	2571.9264	.4376	.9864
ข้อ4.16	212.4000	2570.6621	.4955	.9864
ข้อ4.17	212.4667	2544.6023	.7212	.9862
ข้อ4.18	212.9000	2528.1621	.8219	.9860
ข้อ4.19	212.8333	2506.9713	.8655	.9860
ข้อ4.20	212.9000	2535.1966	.6996	.9862

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 70

Alpha = .9864

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ครูผู้สอน จากการทดลองใช้เครื่องมือ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ1.1	181.2000	1000.5793	.3930	.9715
ข้อ1.2	181.1333	1006.3954	.3395	.9715
ข้อ1.3	181.4000	990.0414	.4818	.9713
ข้อ1.4	181.3000	980.3552	.6823	.9707
ข้อ1.5	181.3000	987.0448	.5679	.9711
ข้อ1.6	180.5000	1011.2241	.2211	.9718
ข้อ1.7	181.9333	987.9954	.5675	.9711
ข้อ1.8	181.5667	969.8402	.8439	.9703
ข้อ1.9	181.3000	979.6655	.7947	.9705
ข้อ1.10	181.5000	982.4655	.8090	.9705
ข้อ1.11	181.4000	971.8345	.8025	.9704
ข้อ1.12	181.3000	975.6655	.7630	.9705
ข้อ1.13	181.1667	990.0057	.5815	.9710
ข้อ1.14	181.3000	981.3897	.7246	.9707
ข้อ1.15	180.7333	986.5471	.6776	.9708
ข้อ1.16	181.0333	977.7575	.7826	.9705
ข้อ1.17	181.3333	987.9540	.5939	.9710
ข้อ1.18	181.4000	994.8690	.5664	.9711
ข้อ1.19	181.4667	988.3264	.5889	.9710
ข้อ1.20	181.5000	987.5690	.6614	.9708
ข้อ2.1	181.2333	990.1851	.6952	.9708
ข้อ2.2	180.7667	981.9782	.7006	.9707
ข้อ2.3	180.9667	988.9299	.6486	.9709
ข้อ2.4	181.0333	977.6885	.7839	.9705
ข้อ2.5	181.4000	973.9034	.7982	.9704
ข้อ2.6	180.7333	1000.8230	.4192	.9714
ข้อ3.1	180.9000	978.7828	.7523	.9706
ข้อ3.2	181.1333	977.6368	.7625	.9705
ข้อ3.3	181.3667	984.0333	.6571	.9708
ข้อ3.4	181.3667	976.6540	.6569	.9708
ข้อ3.5	181.3333	980.6437	.6689	.9708
ข้อ3.6	181.1000	980.5759	.6954	.9707
ข้อ3.7	180.2333	995.4264	.4592	.9713
ข้อ3.8	180.3000	997.8724	.5755	.9711
ข้อ3.9	180.6000	982.4552	.5866	.9710
ข้อ3.10	181.6667	973.7471	.6253	.9710
ข้อ3.11	181.2333	976.2540	.6926	.9707
ข้อ3.12	180.9333	969.5126	.7989	.9704
ข้อ3.13	181.0333	972.5851	.8785	.9703
ข้อ3.14	180.6000	999.7655	.3739	.9715
ข้อ3.15	181.4667	986.5333	.6217	.9709

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ครูผู้สอน จากการทดลองใช้เครื่องมือ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ3.16	181.5000	993.2931	.5192	.9712
ข้อ3.17	181.4000	991.9724	.5598	.9711
ข้อ3.18	180.8333	990.2816	.4744	.9714
ข้อ3.19	181.1000	995.8172	.5626	.9711
ข้อ3.20	181.1667	990.6264	.6004	.9710
ข้อ4.1	180.8000	993.6138	.6184	.9710
ข้อ4.2	180.5000	1016.6724	.1108	.9719
ข้อ4.3	181.0000	980.6897	.7500	.9706
ข้อ4.4	180.7667	989.9092	.6513	.9709
ข้อ4.5	181.2000	993.1310	.6041	.9710
ข้อ4.6	181.0667	1009.6506	.2321	.9718
ข้อ4.7	180.7000	1007.3207	.3028	.9716
ข้อ4.8	180.8667	1002.6023	.3747	.9715
ข้อ4.9	181.2000	995.4069	.5213	.9712
ข้อ4.10	181.3667	1004.7920	.2728	.9718
ข้อ4.11	180.7000	1007.4586	.2998	.9716
ข้อ4.12	180.8667	1005.1540	.4014	.9714
ข้อ4.13	181.1333	999.0161	.5512	.9711
ข้อ4.14	181.1667	996.9023	.4756	.9713
ข้อ4.15	181.5000	986.3966	.6200	.9709

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 61

Alpha = .9715

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (IOC)

เกณฑ์การประเมิน

- +1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือตัดสินไม่ได้
 -1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ด้านการบริหาร	คำถามที่	ผู้เชี่ยวชาญ (R)					ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
วิชาการ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	7	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
	13	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	16	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
	17	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ด้านการ บริหาร	คำ ถามที่	ผู้เชี่ยวชาญ (R)					ผลรวมของ คะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
งบประมาณ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	
งานบุคคล	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	10	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00		
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00		

ด้านการ บริหาร	คำ ถามที่	ผู้เชี่ยวชาญ (R)					ผลรวมของ คะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ทั่วไป	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	13	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	
	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

* ค่า IOC ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หากต่ำกว่าจะต้องปรับปรุง จากตารางจะเห็นว่าผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปจึงยอมรับได้ทั้ง 70 คำถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุชาติ ลิ้มกุล
วัน เดือน ปีเกิด	16 มิถุนายน 2498
สถานที่เกิด	อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ค.บ.วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการ โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา