

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งบัญญัติหลักในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 8 ว่ายึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตเพื่อปวงชน หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และหลักการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และในหมวดที่ 5 ได้บัญญัติให้การบริหารและการจัดการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงาน โดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยมุ่งหวังว่าจะสามารถแก้ปัญหาทางการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งมีปัญหาเรื่องการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ปัญหาการขาดเอกภาพทั้งด้านนโยบายและการบริหาร ปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพการศึกษา ปัญหาการขาดความร่วมมือของประชาชน ปัญหาการขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่อง และปัญหาการขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545. หน้า 2 - 3) นับตั้งแต่มีการยุบรวม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ แล้วจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขต ตามผลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเร่งบริหารจัดการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรสำนักงานให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ไปสู่สภาพปกติและพัฒนาที่ยั่งยืน

ในสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังคงอยู่ในระยะเริ่มต้น และประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการประเมิน ปัญหาเรื่องเกณฑ์ และการบริหารด้วยวัฒนธรรมการทำงานแบบเก่า ๆ ซึ่งยังไม่มี การหลอมรวม มีการใช้พระเดช มากกว่าพระคุณ ส่งผลให้เกิดการร้องเรียน ประท้วงขับไล่ และบางแห่งมีการร้องเรียนความไม่ โปร่งใส ทำให้มีการวิจารณ์การทำงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมาก ส่วนในด้านการทุจริตประพฤติมิชอบในองค์กร ทางศึกษานั้น สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งได้จัดสัมมนาหัวข้อ "การต่อต้าน การทุจริตประพฤติมิชอบในวงการศึกษา" สรุปว่าในปี พ.ศ. 2546 มีสถิติการร้องเรียนปัญหาการ ทุจริต เพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา และมีแนวโน้มจะมีการทุจริตมากขึ้น ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัญหาการทุจริตที่พบมากคือ ปัญหาเรื่องการสมยอมราคาการจัดซื้อจัดจ้าง การเรียกรับเงินและ การบริหารงาน และยังพบการร้องเรียนเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน รวมทั้งการประเมิน มาตรฐานคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน (มติชน, 2546. หน้า 11)

จากการติดตามผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยสำนักติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในด้านสภาพแวดล้อมและ บริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผลการดำเนินงานสร้างสรรค์ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ผลการติดตามการบริหารและการจัดการศึกษาเชิงประจักษ์ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พบว่ายังมีปัญหาการปฏิบัติงานหลายประการ นอกจากนี้ยังไม่มีหน่วยงานภายนอกที่ จะทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จะให้ ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จและการประกันคุณภาพการดำเนินงานมากขึ้น มีการกำหนดตัว บ่งชี้คุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงานและช่วยสำหรับการตัดสินใจ ทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับ ปฏิบัติการ โดยตัวบ่งชี้จะทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะหรือองค์ประกอบหลักของการดำเนินงาน ภายในองค์กร ว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังสามารถใช้เพื่อเปรียบเทียบผล การดำเนินงานกับองค์กรอื่น ๆ หรือในองค์กรเดียวกันแต่ต่างช่วงระยะเวลากันไป (วรรณรัตน์ วัฒนานิमितกุล, 2546.) โดยที่ พสุ เดชะรินทร์ (2545. หน้า 5 - 6) ได้กล่าวว่า จุดอ่อนที่สำคัญ ของผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ที่การวางแผนหรือการจัดทำกลยุทธ์ แต่อยู่ที่ความสามารถในการนำ กลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่องค์กรจะประสบ

ผลสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยทั้งกลยุทธ์ที่ดีและความสามารถในการนำกลยุทธ์นั้นไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งอุปสรรคสำคัญที่ทำให้กลยุทธ์ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขาดการสื่อสารและการถ่ายทอดไปยังผู้บริหารระดับต่าง ๆ และบุคลากร ซึ่งถ้าบุคคลภายในองค์กรไม่สามารถเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร ย่อมยากที่จะทำให้นุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้
2. การที่ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และบุคลากรยังขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามกลยุทธ์
3. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมักไม่ค่อยให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับกลยุทธ์มากนัก ผู้บริหารมักจะมองว่ากลยุทธ์เป็นเพียงกิจกรรมที่ทำเพียงแค่นี้ปีละครั้งเท่านั้น ทำให้กลยุทธ์ไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

ในปัจจุบันได้มีการนำหลักการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) ซึ่งพัฒนาโดย Robert S.Kaplan และDavid P. Norton มาใช้เป็นแนวทางการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล ทำให้นุคคลทราบถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ตนเองจะต้องทำ เพื่อให้กลยุทธ์ขององค์กรประสบผลสำเร็จ ดังที่ พสุ เดชะรินทร์ (2545. หน้า 5) และวีระเดช เชื้อนาม (2547. หน้า 9) ได้กล่าวว่าการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารควบคุมและกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์ นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติสื่อสารวัตถุประสงค์กลยุทธ์เป้าหมายให้แก่บุคลากรทดสอบความถูกต้องเหมาะสมของกลยุทธ์ ติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงาน เครื่องมือบอกถึงผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard :BSC) มาใช้ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการนำหลักการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) และภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาใช้ในการกำหนดเนื้องาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน และนำหลักการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา มาใช้ในการกำหนดวิธีที่ใช้ในการประเมิน และการกำหนดตัวผู้ทำการประเมิน ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแสดงถึงเอกลักษณ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสามารถใชผลการประเมินด้วยรูปแบบดังกล่าว มาพัฒนาระบบบริหารและการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามือถือประกอบอะไรบ้าง
2. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมเพียงใด
4. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่พัฒนาขึ้นเมื่อนำไปใช้แล้วมีผลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิผลซึ่งจะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 ขอบเขตในการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หน่วยงานที่มุ่งประเมิน 2) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 3) วิธีที่ใช้ในการประเมิน 4) ผู้ทำการประเมิน 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ สำหรับในส่วนรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ โดยได้นำหลักการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) มาใช้ในการกำหนดหน่วยงานที่มุ่งประเมิน และใช้กรอบภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินจากมาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และใช้หลักการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา มาใช้ในการกำหนดวิธีที่ใช้ในการประเมิน และผู้ทำการประเมิน สำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับ แบ่งเป็น การให้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ดี และข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินตามหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 ขอบเขตในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1) ประชากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 คน หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1,050 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36,077 คน และครูผู้สอน จำนวน 420,965 คน ในปีการศึกษา 2549

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางของ Krejcie and Morgan (1987. p. 697-710) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของภาคภูมิศาสตร์ของประเทศไทยทั้ง 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคละจำนวนเท่า ๆ กัน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 123 คน หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 285 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 380 คน และครูผู้สอน จำนวน 380 คน ในปีการศึกษา 2549 รวมทั้งสิ้น 1,168 คน

1.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานมากร่างรูปแบบ แล้วนำร่างรูปแบบเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้วิธีการประชุมสนทนากลุ่ม ด้วยเทคนิค MACR (Multi Attribute Consensus Reaching

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมในการประชุมสนทนากลุ่มโดยใช้เทคนิค MACR มาจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางด้านบริหารการศึกษา การวิจัยและการวัดประเมินผล นักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) จำนวน 10 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

2.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.1.2 เป็นผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3 เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานทางวิชาการ ที่เกี่ยวกับการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) และด้านการวิจัยและประเมินผล

2.1.4 เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

2.1.5 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

2.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.7 ศึกษานิเทศก์

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบคลุม ของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 7 เป็นสถานที่สำหรับทดลองและได้ดำเนินการทดลองใช้ในปีการศึกษา 2550 โดยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 7 คน หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 6 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ (อ.ก.ค.ศ.) จำนวน 2 คน และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) จำนวน 2 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินผลการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยนำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ออกแบบไว้ และผ่านการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบคลุม โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว และผ่านการทดลองใช้ ไปจัดประชุมสัมมนา รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่พัฒนาขึ้นไปใช้

4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินผลรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกลุ่มเดียวกันกับกลุ่มทดลอง ซึ่งมีจำนวน 25 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 7 คน หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 6 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ฐาน (อ.ก.ค.ศ.) จำนวน 2 คน คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) จำนวน 2 คน

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการประเมิน การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง โครงสร้างของระบบที่มีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หน้าที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน วิธีที่ใช้ในการประเมิน ผู้ทำการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. หน้าที่มุ่งประเมิน หมายถึง การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งเป็น 4 มุมมอง ได้แก่

2.1 มุมมองด้านนักเรียน (Student) หมายถึง มุมมองที่แสดงถึงคุณภาพของโอกาสการรับบริการการเข้าเรียนและการจบการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนตามหลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2 มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process) หมายถึง มุมมองที่แสดงถึงคุณภาพของโครงสร้างการบริหาร กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญและกำลังใจ เครือข่ายการมีส่วนร่วม และการให้บริการ

2.3 มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร (Learning & Growth) หมายถึง มุมมองที่แสดงถึงความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ วัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร การใช้ ICT เพื่อการบริหาร และการวิจัยและพัฒนา

2.4 มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร (Budget & Resource) หมายถึง มุมมองที่แสดงถึงงบประมาณและทรัพยากร และการบริหารทรัพยากร

3. ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน หมายถึง คุณลักษณะที่ถือว่าเป็นคุณภาพหรือความสำเร็จของสิ่งที่มุ่งประเมิน จากการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. วิธีที่ใช้ในการประเมิน หมายถึง วิธีการประเมินที่ใช้การประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ การตรวจสอบรายการ การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน และการสอบถาม

5. ผู้ทำการประเมิน หมายถึง คณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.)

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านการสรุปผลจากผู้ทำการประเมินให้ผู้รับการประเมินและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ โดยแบ่งออกเป็น ข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ดี และข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับผลงานที่ต้องปรับปรุง

7. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานบริหารการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำนวน 175 เขต