

# รายงานการวิจัย

ปัจจุบันการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
และแนวทางแก้ไข



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ



# รายงานการวิจัย

ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
และแนวทางแก้ไข

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ



พิมพ์ที่

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ท่าพระจันทร์ โทรคัพพ์ 0-2224-7357 ถึง 8 โทรสาร 0-2224-7358 ต่อ 106

ศูนย์รังสิต โทรคัพพ์ 0-2564-3105 ถึง 11 โทรสาร 0-2564-3119

พ.ศ. 2551

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนากลุ่ม (focus group) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย 2 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับนโยบาย ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ 1) การขาดแคลนอัตรากำลัง 2) การปฏิบัติงานไม่ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ความไม่ชัดเจนและไม่มีการเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตรใหม่ 4) ขาดการประสานงานระหว่างองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ 5) การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไม่เพียงพอและไม่แท้จริง 6) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาไม่บรรลุผล 7) ระบบการทำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ไม่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ 1) งบประมาณไม่เพียงพอ 2) การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3) ไม่มีการกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการจัดตั้งงบประมาณ 4) การดำเนินงานตามระบบ GFMIS ยังไม่บรรลุผล 5) การประเมินแผนงาน โครงการ ไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) ความล่าช้า 2) กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในบางเรื่องขาดความชัดเจน บางเรื่องไม่เหมาะสม 3) การกระจายอำนาจน้อย 4) องค์คณบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบไม่เหมาะสม ด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานการเงินและสินทรัพย์ มีลักษณะงานที่ต่างกัน ไม่គรนนำรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกัน 2) การพัฒนาระบบทั่วมูลและเครือข่ายสารสนเทศยังดำเนินการไม่จริงจัง 3) บุคลากรที่ปฏิบัติงานมาจากหน่วยงานเดิมที่หลากหลาย ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน 4) การกระจายอำนาจน้อย 5) การประสานงานกับหน่วยงานอื่นน้อย 6) การตรวจ ติดตาม ขาดความต่อเนื่อง แนวทางแก้ไข ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ 1) ควรพัฒนาเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมทั้งในภาพรวมและเฉพาะส่วน 2) พัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแก่ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่มีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงาน โดยเน้นการประชาสัมพันธ์และการสร้างความเข้าใจ 4) ส่วนกลางควรกำหนดนโยบายและกระจายอำนาจสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างแท้จริง โดยส่วนกลางควรเน้นหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดโครงการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานเพื่อรับรองรับการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 6) วางระบบการกำกับ ติดตาม อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

7) ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยทางการศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ 1) จัดสรรงบประมาณเป็นจำนวนรวมและให้อิสระแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารงบประมาณ โดยใช้ระบบผิงอุดหนุนทั่วไป (เป็นก้อน) (block grant) 2) สำรวจข้อมูลเพื่อการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม ตามความจำเป็นและความต้องการ 3) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ 4) พัฒนาระบบ GFMIS ทั้งในด้านบุคลากร และเทคโนโลยี 5) กำหนดระบบตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) ก.ค.ศ.เร่งรัดในการออก กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ครบถ้วน 2) ก.ค.ศ พัฒนา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการให้เหมาะสม 3) ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทบทวนการกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา 4) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ 1) แยกกลุ่มงาน การเงินและสินทรัพย์จากกลุ่มอำนวยการ 2) ตั้งกลุ่ม ICT เพื่อสามารถจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย 3) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) กระจายอำนาจให้มากขึ้นและรวมมือการให้การบริการแบบเสร็จลิ้น ณ จุดเดียว (one stop service) 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องให้การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน เอกชน สถานประกอบการต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดโครงการ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนา

## คำนำ

การวิจัย เรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางแก้ไข เป็นโครงการที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2549 โดยการวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแนวทางแก้ไข ในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยคาดว่าจะได้นำผลจากการศึกษาไปพัฒนาให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการดำเนินการวิจัย ตลอดจน การตรวจรายงานการวิจัย รวมทั้งขอขอบคุณ ผู้ที่ให้ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ และเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการวิจัย ชื่งสำนักงานฯ หวังเป็น อย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
กันยายน 2550

○ การกำหนดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก

○ กำหนดให้ชั้นราษฎร์การครูและบุคลากรทางการศึกษา มี “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ” เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ

○ การจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

## 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 กำหนดเรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งรูปแบบใหม่มีดังนี้ของ การบริหารและการจัดการศึกษา คือ การกำหนด “เขตพื้นที่การศึกษา” มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นเป็นหลัก มาตรา 38 กำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนด ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

การบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ยึดหลักการจัดระบบและการบูรณาการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติม หลักการบริหารและการจัดการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา กล่าวคือ

(1) มีเอกสารด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ นั่นคือ มีการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายที่มีประสิทธิภาพ แต่ผู้ปฏิบัติมีอิสระที่จะเลือกปฏิบัติตาม แนวทางที่เหมาะสมของตนเอง ดังนั้น แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจึงใช้กระบวนการนโยบายของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และในขณะเดียวกันจะมีการกำหนดนโยบายตาม ความต้องการและความจำเป็นของตนเองเพื่อบริหารและจัดการการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ด้วย

(2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั่นคือ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจการตัดสินใจขององค์กรหลักหัวสมององค์กรดังกล่าว อย่างชัดเจน ไม่ก้าวเกิน ข้ามกัน ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงควรริบมือผู้ปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงอยู่ที่การกำหนด ดูแลและสนับสนุนและส่งเสริมให้ สถานศึกษาได้บริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด โดยสถานศึกษามีอิสระในการกำหนดความต้องการ ดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

(3) มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา นั่นคือ ห้องเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีมาตรฐานและดังนี้ ชี้วัดคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่ชัดเจน สามารถประเมินและตรวจสอบได้ ดังนั้น ห้องเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจึงมีการดำเนินงานโดยอาศัยแนวทางและวิธีการต่อไปนี้

○ มีเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพขององค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กร และมีดังนี้ ชี้วัดคุณภาพขององค์กรที่สามารถประเมินและเปิดเผยต่อสาธารณะนี้ได้

- มีการบริหารและจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานและดังนี้ชี้วัดคุณภาพที่กำหนด
- มีการประเมินคุณภาพขององค์กรโดยคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- มีการรายงานผลการประเมินต่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบและเปิดเผยผลการประเมิน
- มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาคุณภาพตามเงื่อนไขมาตรการและช่วงเวลาที่กำหนด

(4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ ห้องเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องมีแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องชัดเจน

(5) มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา นั่นคือ ห้องเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวคิดและวิธีการในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการจัดการศึกษา การสร้างและการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา จากหน่วยงาน องค์กร บุคคล ห้องภาครัฐและเอกชน ห้องดับหน่วยงาน สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

(6) มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น นั่นคือ ห้องเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะไม่บริหารจัดการศึกษาโดยลำพัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจึงบริหารจัดการโดยอาศัยคณะกรรมการที่มาจากผู้มีส่วนร่วมฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามามีบทบาทในฐานะ ผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ไม่ใช่เป็นเพียงคณะกรรมการที่มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะ หรือให้คำปรึกษาเพียงอย่างเดียวในเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาห้องด้านการบริหารงาน วิชาการ การบริหารงานบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

กระทรวงศึกษาธิการได้ตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการขึ้น เพื่อเป็นการรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยคณะกรรมการฯ มีหลักการในการปรับระบบบริหารและการจัดการศึกษา 3 ประการ คือ ความมีเอกภาพ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการกระจายอำนาจ โดยการกระจายอำนาจเน้นที่การให้หน่วยปฏิบัติในระดับพื้นที่ไม่ใหญ่โตมากนัก สามารถลงทะเบียนคัดยภาพและความต้องการของชุมชนและประชาชนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2544) ซึ่งได้มีการกำหนดจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา โดยมี



ปัจจุบันตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดเป็นพื้นฐานในการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำหนดและปรับจำนวนมาเป็นระยะ ๆ ครั้งแรกคณะกรรมการเห็นควรกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา 327 เขต แบ่งเป็นเขตที่คุณ 2 อ่าเภอขึ้นไป 257 เขต เขตที่คุณอ่าเภอดีயิ 63 เขต และเขตที่คุณหันจังหวัดเพียง 7 เขต ต่อมาได้มีโครงการทดลองแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาใน 4 จังหวัด คือ นครราชสีมา แม่ย่องสอน ยะลา และพระนครศรีอยุธยา ทำให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 295 เขต ซึ่งในที่สุดได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนพิเศษ 730 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขต และประกาศตั้งเพิ่มเติมในปี พ.ศ 2550 ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส จังหวัดละ 1 เขต รวม 178 เขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นการกำหนดที่สอดคล้องต้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่น ดังนั้น ในการกล่าวถึงเขตพื้นที่การศึกษา จึงหมายรวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

จึงกล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายในการปฏิรูปการศึกษา กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่ให้ “เขตพื้นที่การศึกษา” เป็นกลไกในการบริหารและจัดการศึกษา และกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งหมายถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป รวมทั้งอำนาจในการกำกับ ดูแล อีกทั้งกำหนดให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบมาจากผู้แทน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาคมผู้ปกครองชั้นราชการครู และผู้ทรงคุณวุฒิ และยังมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ซึ่งมีองค์ประกอบมาจากผู้แทน ผู้ปกครอง ครู องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณย์เก่าของสถานศึกษา พระภิกษุสงฆ์และหรือองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ ความมีเอกภาพ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

### 3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่น ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้จัดทำเป็นประกาศกระทรวง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎหมาย



กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดแนวทางไว้ดังนี้

○ สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการกระจายอำนาจจากการบริหารและการจัดการศึกษา จากรัฐธรรมนูญการศึกษาธิการ

○ มีความเป็นเอกภาพในทางการบริหารจัดการมีความยึดหยุ่น และพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน

○ มุ่งสัมฤทธิผลตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ

○ คำนึงถึง ระดับ ประเภท บริมาณและคุณภาพของสถานศึกษา ผู้รับบริการและความเหมาะสมสมด้านอื่น

### การกำหนดส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กฎกระทรวง กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนราชการ รวม 5 กลุ่ม คือ

(1) กลุ่มอำนวยการ ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานประชาสัมพันธ์ งานประสานงาน งานเลขานุการ งานเบริหารการเงินและสินทรัพย์

(2) กลุ่มบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย งานธุรการ งานวางแผนอัตรากำลัง งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานบ่มเพาะเจตนาความชอบ งานทะเบียนประวัติ งานพัฒนาบุคลากร และงานวินัยนิติการ

(3) กลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วย งานธุรการ งานข้อมูลและสารสนเทศ งานนโยบายและแผน งานวิเคราะห์ทั่งบประมาณ และงานติดตามและประเมินผลโครงการ

(4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ประกอบด้วย งานธุรการ งานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานสวัสดิการสวัสดิภาพ งานการศึกษาเอกชน งานส่งเสริมกิจการพิเศษ

(5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ประกอบด้วย งานธุรการ งานพัฒนาหลักสูตร งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพ งานวิจัยพัฒนาการจัดการศึกษา งานนิเทศ พัฒนาการจัดการศึกษา งานนิเทศพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ งานติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการจัดการศึกษา งานวัดและประเมินผล งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม

ในระยะเริ่มแรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยให้ยุบเลิกภายในสามปี นับตั้งแต่มีการจัดตั้งส่วนราชการดังกล่าวด้วยก็ได้ ทั้งนี้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเห็นชอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนราชการมากกว่า 5 กลุ่ม ที่กำหนด ซึ่งอาจกำหนดเป็นศูนย์หรือหน่วยงานที่เรียกว่าอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากลุ่มก็ได้ ในปัจจุบันมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบางแห่ง กำหนดกลุ่มเพิ่มเติม คือ กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน



## อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 คือ 1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) พิจารณาการแบ่งส่วนภายในของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่อีก 12 ประการ คือ

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของห้องเรียน

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานเข้าสู่ต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวมรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะกรรมการด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ขอบข่ายภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2546 ประกอบกับการขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขต<sup>๑</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ดังนี้

๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยมีหลักการว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง โดยมี ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมในการดำเนินการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด ซึ่งขอบข่ายภารกิจของงานการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

(๑) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินหลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

(๒) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดตั้งหรือเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และยกย่องครูที่มีความสามารถในการจัดและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

(๓) การวัดผล ประเมินผลการเรียน ต้องส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียน รวมถึงการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ

(๔) การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในและเตรียมความพร้อมรับการประเมินภายนอก และการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

(๕) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน การผลิต การใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาโดยจัดให้มีเครือข่ายการบริการเกี่ยวกับสื่อฯ ให้กับครูและสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาให้ครูสามารถผลิต และใช้สื่อฯ ที่ทันสมัยเพื่อการศึกษา

(๖) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบรวบรวมสารสนเทศและเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและต่อสาธารณะ

(๗) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถท่ามวิจัย หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้



(8) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการเริ่มความรู้ ประสบการณ์ให้กับชุมชน ให้ชุมชนสามารถเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

2 ด้านการบริหารงานบประมาณ มีหลักการค่านึงถึงความเสมอภาคทางโอกาสและความเท่าเทียมกันของผู้เรียนในการได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเดลล์การกระจายอำนาจ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอิสระในการตัดสินใจควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้ รวมทั้งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมโดยการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมมาใช้ เพื่อการจัดและพัฒนาการศึกษา ซึ่งขอบข่ายการกิจของงานบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

(1) การจัดตั้งงบประมาณ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้ชั้วด ด้านผลผลิต ผลลัพธ์ ด้านงบประมาณ วิเคราะห์แผนกลยุทธ์เพื่อจัดทำแผนงบประมาณ โดยวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญเพื่อจัดทำคำของบประมาณ

(2) การจัดสรรงบประมาณ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องแจ้งการจัดสรรงบประมาณ และเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษา ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องเบิกจ่ายและขออนุมัติงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการโอนเบี้ยนแปลงงบประมาณด้วย

(3) การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องตรวจสอบ ติดตาม การใช้งบประมาณและการใช้ผลผลิต

(4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องรวบรวม วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การดำเนินงานกองทุนต่าง ๆ ได้แก่ กองทุนเพื่อการศึกษา กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา เป็นต้น รวมทั้งสำรวจความร่วมและจัดทำข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

(5) การบริหารการเงินและการบัญชี โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดทำระบบการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การจัดทำบัญชี การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

(6) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องวางแผนการจัดทำพัสดุ การกำหนดครุภัณฑ์รายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดทำพัสดุ การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจ้างเหมายังพัสดุ รวมทั้งการจัดทำผลประโยชน์สินทรัพย์

3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล โดยมีเดลล์ธรรมาภิบาล ซึ่งขอบข่ายการกิจของงานการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

(1) การวางแผนอัตรากำลัง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องประเมินความต้องการอัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลัง การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง รวมทั้งการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง การเปลี่ยนสายงาน

(3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

(4) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และการย้ายต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ผู้เดือน ค่าตอบแทน และประโยชน์เกือกภูลต่าง ๆ ซึ่งหมายรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ และงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(6) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(7) การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการออกจากราชการ

(8) การออกจากราชการ

(9) งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(10) งานเลขานุการ อ ก ค ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ด้านการบริหารทั่วไป โดยหลักการมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งการบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการการที่สำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งขอบข่ายการกิจกรรมบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

(1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งต้องจัดระบบและพัฒนาฐานข้อมูลจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

(3) การวางแผนการศึกษา หมายถึง แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาการศึกษาประจำปี และแผนปฏิบัติการประจำปี

(4) การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

(5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

(6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานและต้นที่วัดผลการปฏิบัติงาน แต่ละระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(7) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

(8) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา



- (9) การจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา
- (10) งานเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- (11) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- (12) งานกำกับ ดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและรายงานผลการพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

#### 4. หลักการและทฤษฎี

แนวคิดในการบริหารจัดการองค์กรได้วิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ตั้งแต่ยุคหลังปฏิวัติ อุตสาหกรรม (ประวัติฯ มหาวิจัยสาขาวิชา 2548) เป็นต้นมา มีทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ที่ได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง หากย้อนหลังจากปัจจุบันประมาณ 50 ปี ก็มักจะพูดถึงหลักการในการ จัดการบริหารองค์กรของ เดมิ่งแล้วรุ้วน เรียกว่า วงจรเดมิ่ง (Deming Circle) เป็นการปรับปรุง คุณภาพการผลิตอย่างต่อเนื่องใช้เทคนิค PDCA (Plan Do Check Act) ต่อมานำไปสู่การพัฒนา โดยเทคนิคการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) เป็นเทคนิคการบริหาร ที่ให้ความสำคัญกับลูกค้า การพัฒนาต่อเนื่องและสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ : 2546) ซึ่งเป็นเทคนิคที่พัฒนามาจากการระบบคิวซี (Quality Control) เป็นการมุ่งเน้นที่คุณภาพงานโดยรวม นักวิชาการเกี่ยวกับการจัดการบริหารองค์กรได้พยายามพัฒนาทฤษฎี หลักการ โดยลดจุดอ่อนของ แนวคิดและหลักการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งที่ผ่านมาไม่ได้คำนึงถึงการบริหารต้นทุนมากนัก และให้ ความสำคัญกับผู้บริโภคมากขึ้น ด้วยเหตุที่องค์กรทางธุรกิจโดยทั่วไป สิ่งสำคัญคือกำไร เทคนิคการ บริหารจึงให้ความสำคัญที่การบริหารการเงิน โดยละเอียดความสำคัญขององค์ประกอบส่วนอื่น จึงได้มีการ เสนอเทคนิคระบบการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรเชิงดุลยภาพ (Balance Scorecard) ในการ บริหารจัดการองค์กรทั้งภาคเอกชนและภาคราชการได้รับเทคนิคการบริหารจัดการองค์กรเชิงดุลยภาพ มาใช้อย่างกว้างขวาง โดยใช่วิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) และเทคนิค การกำหนดเครื่องชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Appraisal . KPI) นอกจากนี้ แนวคิดที่ สำคัญในการบริหารจัดการองค์กรของระบบราชการไทยคือ การนำร่องเบียนการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1 เทคนิคระบบการบริหารจัดการองค์กรเชิงดุลยภาพ (Balance Scorecard) องค์กรใน ภาคราชการได้รับแนวคิด Balance Scorecard มาปรับประยุกต์ใช้กับระบบราชการ โดยในช่วง ปีงบประมาณ 2546 สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือ เรียกว่า HR Scorecard มาใช้ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ส่วน (สุทธิลักษณ์ เอ็อกซิตาตัวร์ : 2549)

(1) มาตรฐานความสำเร็จ (Standard for Success) หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่ ส่วนราชการต้องบรรลุ

(2) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ และการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

- (3) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ‘ (4) ผลการดำเนินงานที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ

สำนักงาน ก.พ. กำหนดการนำไปสู่มาตรฐานของความสำเร็จ มี 5 มิติ ซึ่งทั้ง 5 มิติ ต้องเกิดผลลัพธ์ท่อนได้อย่างสมดุล นำไปสู่การบริหารที่มีคุณภาพ ดังรูปภาพ ดังนี้



ที่มา การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด สำนักงาน ก.พ . 2549



## 2. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวคิดในการปฏิรูปภาครัฐและระบบราชการ มีรูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม โดยปรับลดบทบาทจากผู้ปักธงให้เป็นผู้ให้บริการ และช่วงรักษาความเป็นธรรมในสังคม ภาคประชาชนและภาคเอกชนมีบทบาทมากขึ้น ดังจะเห็นประกายเป็นสาระสำคัญในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้พยายามสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐ มีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกสอบโดยประชาชนมากขึ้น โดยสรุปภาครัฐมีเป้าหมายร่วมกัน ๓ ประการ (สำนักงาน ก พ : 2544) ดังนี้

(1) การบริหารมุ่งผลลัพธ์ คือ การบริหารที่มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับประชาชนหรือผู้รับบริการ ปรับปัจจุบันบริหารให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่ประชาชนต้องการ และรายงานผลงานให้ประชาชนทราบ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและในกระบวนการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารทางราชการ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งให้ความสำคัญด้านความประทัยด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และต้องรับผิดชอบต่อผลงานนั้น ๆ แทนการยึดมั่นในการทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ วิธีการ เพียงอย่างเดียว

(2) การปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐ คือ เน้นการกำหนดนโยบายที่ม่องการณ์ไกล มีการบังคับใช้กฎหมายที่ให้ความเสมอภาค เป็นธรรม โดยกระจายงานให้บริการแก่ราชการส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและองค์กรบริหารอิสระ มีส่วนร่วมในการดำเนินการ

(3) การบริหารแบบพหุภาคี คือ การบริหารที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ หรือร่วมปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารและการบริการสาธารณะเป็นที่พึงพอใจของประชาชน และเป็นการจัดระบบการบริหารแบบใหม่ที่ไม่ผูกขาดหรือรวมคุณย์อำนาจทำให้ภาครัฐสามารถแก้ปัญหาได้ทันการณ์

สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พศ 2542 เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๒ โดยกลยุทธ์ในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีต้องปฏิรูปใน ๓ ภาคส่วน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คือ

● ภาครัฐ ต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ชื่อสั้นย ชื่อตรงและมีประสิทธิภาพ คือ ประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น

● ภาคเอกชน ต้องปฏิรูปการทำงานโดยยึดความโปร่งใส เป็นธรรม รับผิดชอบต่อสังคม มีระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น

● ภาคประชาชน ต้องสร้างความตระหนักรและสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ให้เกิดกับประชาชน

ทั้งนี้ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม กำหนดหลักการให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่ โดยยึดหลักการที่ถูกต้อง ๖ หลัก ซึ่งแต่ละหลัก จำแนกเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับประเทศ ระดับภาคประชาชน และระดับองค์กร ซึ่งแต่ละระดับจะเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะระดับภาคองค์กร ดังนี้

(1) หลักนิติธรรม หมายถึง การตรวจกฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎหมาย กฎ กติกา และการปฏิบัติตาม กฎหมาย กติกา ที่ตกลงกันไว้ อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก ซึ่งในระดับองค์กร หมายถึง กฎหมาย กติกาที่ใช้ในการบริหารงานภายใน

(2) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง การส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความชื่อสั้นย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ซึ่งในระดับองค์กร เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรมแก่ ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับ ก พ ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อประชาชนและสังคม

(3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส ซึ่งในระดับองค์กร การปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2532 คือ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน และภายใต้ในองค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจในการบริหารงาน ผู้คน

(4) หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ได้แก่ การแจ้งความเห็น การตีส่วนสาธารณะ การประชุมสาธารณะ การแสดงประชามติ เป็นต้น ซึ่งในระดับองค์กร จะต้องมีการวางแผนการรับฟังความคิดเห็นและการรับเรื่องราวของทุกๆ ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกันภายใต้ในองค์กรต้องสับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารภายใน

(5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การกระหนင์ในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกรักใน ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระท่องรั้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำการของตน ซึ่งในระดับองค์กรมีการกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจจัดตั้ง ฝ่าย สำนักงาน สำนัก ห้อง สำนักฯลฯ เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมีความชัดเจน และมีรายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ

(6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประทัยด สร้างสรรค์สิ่งค้า และบริการอย่างมีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรัฐธรรมชาติให้สมบูรณ์ ยั่งยืน ซึ่งในระดับองค์กร ผู้บริหารต้องบททวนงานในความรับผิดชอบทั้งหมดเพื่อพิจารณาถ่ายโอนงาน ที่ภาคเอกชน หรือภาคประชาชนทำให้มีประสิทธิภาพสูงกว่า ออกไป เลือกนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ และพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจึงเป็นกลไกที่มีเจตนาให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งที่กำลังดำเนินการอยู่และที่จะดำเนินการต่อไปในอนาคต ให้เกิดประสิทธิภาพ



## สารบัญ

	หน้า
<b>บทคัดย่อ.....</b>	(3)
<b>คำนำ.....</b>	(5)
<b>สารบัญ.....</b>	(7)
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
ขอบเขตของการศึกษา.....	2
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา .....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	4
1. การปฏิรูปการศึกษา.....	4
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	7
3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	9
4 หลักการและทฤษฎี.....	15
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	31
รูปแบบของการวิจัย.....	31
การทำหนังสือกิ่งตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือในการวิจัย.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
<b>บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	35
ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการประชุมเริงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มนแทนา (focus group) ครั้งที่ 1.....	35
(1) ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	36
(2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	40
(3) ด้านการบริหารงานบุคคล.....	44
(4) ด้านการบริหารทั่วไป.....	47

<b>ส่วนที่ 2</b>	<b>ข้อมูลจากการศึกษาวรรณกรรมประมวลกับข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 1....</b>	<b>50</b>
ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	.....	50
ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	.....	55
ด้านการบริหารงานบุคคล .....	.....	59
ด้านการบริหารทั่วไป.....	.....	62
<b>ส่วนที่ 3</b>	<b>สรุปความเห็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 2.....</b>	<b>65</b>
(1) ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	.....	65
(2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	.....	69
(3) ด้านการบริหารงานบุคคล.....	.....	70
(4) ด้านการบริหารทั่วไป.....	.....	71
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>73</b>
สรุปผลการวิจัย.....	.....	73
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	.....	73
2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	.....	74
3 ด้านการบริหารงานบุคคล.....	.....	75
4. ด้านการบริหารทั่วไป.....	.....	76
อภิปรายผล.....	.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	.....	78
<b>บรรณานุกรม..</b>	<b>.....</b>	<b>82</b>
<b>ภาคผนวก</b> ..	.....	85
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสัมภาษณ์ฯ ครั้งที่ 1.....	.....	87
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสัมภาษณ์ฯ ครั้งที่ 2.....	.....	88
ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่ม วันที่ 13 กรกฎาคม 2550.....	.....	89
ประเด็นในการสัมภาษณ์กลุ่ม วันที่ 7 กันยายน 2550.....	.....	90

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัจจุบัน

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยเกิดขึ้นตามเจตนามณฑลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 กำหนดว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอุบมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จึงเป็นเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ โดยให้แยกภารกิจเกี่ยวกับงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมไปจัดตั้งเป็นกระทรวงวัฒนธรรม และ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่โดยให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยหวังว่าเมื่อมีการกระจายอำนาจจากกระทรวงไปแล้ว ขั้นตอนการบริหารจะน้อยลง เวลาที่ใช้ในการตัดสินใจแต่ละเรื่องจะสั้นลง ความเป็น มืออาชีพของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดขึ้น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจะ สูงขึ้น งบประมาณที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการจะลดลง และมีงบประมาณที่สามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาบุคลากรและคุณภาพการศึกษาได้มากขึ้น และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หมวด 2 การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 33 กำหนด ให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์สถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เน้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ในการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษานั้น ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง- ศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภากาชาดไทย มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่ การศึกษา ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ รวมทั้งสิ้น 178 เขต โดยมีการจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่ การศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นอีก

จากการจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว เป็นผลให้มีการหลอมรวม หน่วยงานทางการศึกษาเดิมที่อยู่ในแต่ละจังหวัด ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญ- ศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถม

ศึกษาอ่อนao ส้านักงานการประณมศึกษาอิ่งอ่าาao โดยจัดตั้งใหม่เป็นส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดส้านักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา จะมีคณะกรรมการและส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอ่านเจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถานบันลัมค์อื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนวยการศึกษาที่รับผิดชอบ ให้ข้างต้น หันนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กรมวิชาการ, 2546) แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ตั้งแต่มีการจัดตั้งส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา จนถึงปี พ.ศ. 2549 นั้น ปรากฏว่าการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามีปัญหา หลายประการ โดยปรากฏจากหนังสือหารือและการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาและนักวิชาการศึกษา หลายท่าน

ดังนั้น ส้านักงานคณะกรรมการการศึกษาฯ ได้จัดตั้งส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา จนถึงปี พ.ศ. 2549 นั้น ปรากฏว่าการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามีปัญหา หลายประการ โดยปรากฏจากหนังสือหารือและการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาและนักวิชาการศึกษา หลายท่าน

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

- เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานของส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 178 เขต และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ส้านักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส้านักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส้านักงาน ก.ค.ศ. ศึกษาโดยการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป

## คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

การปฏิบัติงานของส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระบบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546



โดยแบ่งงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา การพัฒนาการบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ การระดมทุนพัฒนาการศึกษา การบริหารการเงินและการบัญชี และการบริหารพัสดุและลินทรัพย์

ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน อัตราราคาลัง การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเก็บยัตราชำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การโอน การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมำโนผู้เรียน และการรับนักเรียน การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การอำนวยการและประสานงาน การจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัชญาคัย การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษา งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 178 เขต พื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และสามารถนำแนวทางการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ไปใช้แก้ไขปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

# บทที่ 2

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางแก้ไขครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในเรื่อง ต่อไปนี้ คือ (1) การปฏิรูปการศึกษา (2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (3) โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (4) หลักการและทฤษฎี (5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### 1. การปฏิรูปการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แสดงเจตจำนณ์ เรื่องสิทธิและ เสรีภาพของชนชาวไทยเกี่ยวกับการศึกษาว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ” “การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครอง” อีก ทั้งบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอ กันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่าง ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ซึ่งเป็นส่วนผลักดันให้เกิดกฎหมายการศึกษาฉบับแรกขึ้น คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดย เริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 ประกอบด้วย ๙ หมวด

หมวดที่ 1 บททั่วไป กล่าวถึง ความมุ่งหมายและหลักการที่ว่า การจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มี จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการ ศึกษาต้องยึดหลัก เป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา กล่าวถึง การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมี สิทธิและโอกาสเสมอ กันในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ที่รัฐพึงจัดให้ที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษา และมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแลได้รับการศึกษา

หมวดที่ 3 ระบบการศึกษา กล่าวถึง ระบบและรูปแบบของการจัดการศึกษา ซึ่งกำหนด ให้ สามารถแบ่ง คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย



**หมวดที่ 4** แนวทางจัดการศึกษา กล่าวถึง การจัดการศึกษาด้วยหลักทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รู้สึกต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ สถานศึกษาต้องจัดการประเมินผู้เรียน และมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตร ทั้งนี้ต้องร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน สถานประกอบการและสถานบันสังคมอื่น จัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน พัฒนากระบวนการเรียน การสอน

**หมวดที่ 5** การบริหารและการจัดการศึกษา กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ กำกับ ดูแล โดยให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ กำกับ ดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประกอบด้วยองค์กรหลักที่เป็นคณะกรรมการในรูปสถาบัน หรือรูปคณะกรรมการ จำนวนสี่องค์กร ได้แก่ สถาบันการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกำหนดของคู่ประกอบอำนาจหน้าที่ของแต่ละองค์กร รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษา โดยกำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยดำเนินถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร และความเหมาะสมด้านอื่น ๆ และให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษา รวมทั้งพิจารณาจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา ประเมิน ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถานบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง รวมทั้งให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่างๆ บริษัทและสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

นอกจากนี้ ได้กำหนดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ที่ให้อิสระในการจัดการศึกษาได้ทุกระดับ ทุกประเภทการศึกษา โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ

**หมวดที่ 6** มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวถึง ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อ

สาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก

หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กล่าวถึง การให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นหันมาของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกือบล้าน อโดยหน่วยงานทางการศึกษาระดมหรือพยากรณ์บุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

หมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา กล่าวถึง การระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน โดยรัฐต้องจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย โดยจัดสรรงบประมาณอุดหนุนทั่วไป จัดสรรงบการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมในรูปแบบต่าง ๆ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่น เป็นพิเศษให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความจำเป็น รวมทั้งให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับหลักการศึกษาและการจัดการศึกษา และคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กล่าวถึง รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทำนุบำรุงศิลปะ ศิลปะและวัฒนธรรม รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และต้องพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการระดมทุนเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงเป็นกฎหมายที่แสดงเจตจำนงณอย่างชัดเจน ที่จะให้ปวงชนชาวไทยตระหนักรึ่งความสำคัญของการศึกษา และเป็นแรงผลักดันให้รัฐต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับปวงชนชาวไทยอย่างทั่วถึง เท่าเทียมต่อเนื่อง และหลายคุณลักษณะ สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของทั้งผู้เรียน ผู้ผลิต และผู้ใช้ จึงถือได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมาย “ปฏิรูปการศึกษา” จัดแนวคิดการศึกษา การบริหาร และการจัดการศึกษาที่เป็นมิตรใหม่แกมายาหลายประการ เช่น

○ การจัดให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่ต้องทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

- การจัดการศึกษาที่ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ
- การจัดการศึกษา โดยให้มีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน สถานประกอบการ และสถาบันลังกม
- การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นกลไกในการบริหารและจัดการศึกษา



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจกรรมที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา มาศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ระบุไว้ (focus group) ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### รูปแบบของการวิจัย

- ใช้วิธีการค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน
- การเก็บรวบรวมข้อมูลโครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) รวม 2 ครั้ง ดือ

ครั้งที่ 1 เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน และปัญหาอื่น ๆ ในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเขตพื้นที่ การศึกษา (ตามรายชื่อในภาคผนวก)

ครั้งที่ 2 เพื่อพิจารณาผลของการศึกษาที่ได้จากเอกสารและการประชุมครั้งที่ 1 ใน ด้านของความเป็นไปได้ด้านนโยบายและการปฏิบัติและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของ เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ (ตามรายชื่อในภาคผนวก)

### การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวม 2 ครั้ง ประกอบด้วย

- การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 1 เพื่อรับรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา และแนวทาง แก้ไข โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวม 20 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการจับสลากโดยแบ่งกลุ่มเขตพื้นที่การศึกษาตามเขตตรวจราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะแบ่งจังหวัดตามภูมิภาคไว้ในแต่ละเขตตรวจ รวมทั้งสิ้น 12 เขตตรวจ ซึ่งแต่ละเขตตรวจจะมีจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่เท่ากัน จึงกำหนดเกณฑ์ในการเลือก ตัวอย่าง ดังนี้

ເງື່ອຕຽບທີ່ມີສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາຈໍານວນຕັ້ງແຕ່ 1-11 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາໃຫ້ຈັບສລາກມາ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ແລະເງື່ອຕຽບທີ່ມີສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ຈໍານວນຕັ້ງແຕ່ 12-22 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ໃຫ້ຈັບສລາກມາ 2 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ

ສໍາຫັນສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາໃນກຽງເທິມທານຄຣ ທີ່ມີທັງສິ້ນ 3 ເຂົດ ກໍາທັດໄທເປັນກຸລຸມຕົວອ່າງຕ່າງທາກ ເນື່ອຈາກແຍກອອກຈາກເງື່ອຕຽບຈົບງານກະກຽງສຶກຂາຮົກການ ແລະທໍາກາຮຸ່ມຕົວອ່າງມາ 1 ເຂົດ ອື່ນ ມີສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາກຽງເທິມທານຄຣ ເຂົດ 3

ເງື່ອຕຽບທີ່ມີ 1-11 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ມີທັງສິ້ນ 5 ເງື່ອຕຽບ ສຸມມາເຂົດລະ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ໄດ້ຕົວອ່າງຈໍານວນ 5 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ທີ່ວີ 5 ດາວ ອື່ນ ມີສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາຂໍ້ຢ່າງ ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາພຣະນຄຣຄຣູ່ຍຸ້ຍາ ເຂົດ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາພັ້ງງາ ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາສົງຂລາ ເຂົດ 2 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາຍະລາ ເຂົດ 1

ເງື່ອຕຽບທີ່ມີ 12-22 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ມີທັງສິ້ນ 7 ເງື່ອຕຽບ ສຸມມາເຂົດລະ 2 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ໄດ້ຕົວອ່າງຈໍານວນ 14 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ທີ່ວີ 14 ດາວ ອື່ນ ມີສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາເຊີ່ງໄໝໆ ເຂົດ 5 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາພະເບາ ເຂົດ 2 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາກໍາແພັງເພື່ອ ເຂົດ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊານຄຣສວຣົກ ເຂົດ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາຈັນທຸຽບ ເຂົດ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາຄຣນາຍກ ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາສຸພຣະນບຸຮີ ເຂົດ 2 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາປະຈະວົງຄຣີ້ວັນຮີ ເຂົດ 2 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາມຫາສາຄາມ ເຂົດ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາຫອນຄາຍ ເຂົດ 2 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາບຸຮົມຍົ່ງ ເຂົດ 3 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາອຸບລາຮ້າຫຼານີ ເຂົດ 2 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາກຳພິລິນຮີ ເຂົດ 3 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາມຸກດາຫາກ

2. ກາຣົກົກຊາປະຈະວົງຄຣີ້ວັນຮີ ຕີ່ກາຣົກົກຊາສັນກາຍົດກຸລຸມຮູບແບບກຸລຸມສනຫາ (focus group) ຄຮັກທີ່ 2 ເພື່ອຮັບຮຸມຂໍ້ມູນຈາກຄວາມຄົດເຖິງທີ່ມີຕົວຜົນກາຣົກົກຊາປະຈະວົງຄຣີ້ວັນຮີ ຕີ່ກາຣົກົກຊາສັນກາຍົດກຸລຸມຮູບແບບກຸລຸມສනຫາ (focus group) ຄຮັກທີ່ 1 ບູຮານາກາຮັບຂໍ້ມູນຈາກກາຣົກົກຊາສັນກາຍົດກຸລຸມຮູບແບບກຸລຸມສනຫາໂດຍຜູ້ທຽບຄຸນຫຼຸມທີ່ເປັນກຸລຸມຕົວອ່າງ ສ່ວນທີ່ມີຍັງຄົງເປັນຜູ້ປົງປົງຕິດານໃນສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ແລະສຖານຄົກຂາພວກກັບຜູ້ມີອ່ານາຈາໃນການກໍາທັດໂຍບາຍ ແຕ່ລະເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາກຸລຸມຕົວອ່າງ ຮົມທັງສິ້ນ 23 ດາວ

ຜູ້ປົງປົງຕິດານໃນເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ໄດ້ເກີ ຜູ້ອ່ານາຍາກາຮັບສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ແລະຜູ້ອ່ານາຍາກາຮັບສໍານັກງານຄົກຂາ ຈໍານວນ 10 ດາວ

ກຸລຸມຕົວອ່າງຜູ້ອ່ານາຍາກາຮັບສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ແບ່ງສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ຕາມກາຣົກົກຊາແມ່ງກຸມົມົກຸມ (ກາຄເໜືອ ກາຄຕະວັນອອກເຄີຍເໜືອ ກາຄຕະວັນຕກ ກາຄລາງ ແລະກາຄຕື່ຕື່) ແລະຈັບສລາກມາກຸມົມົກຸມລະ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ຈະໄດ້ທັງສິ້ນ 5 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາ ທີ່ວີ 5 ດາວ ອື່ນ ມີສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາຈາກຫຼານີ ເຂົດ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາພິຈິຕຣ ເຂົດ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາລົພບຸຮີ ເຂົດ 1 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊາຂອນແກ່ນ ເຂົດ 5 ສໍານັກງານເຂົດພື້ນທີ່ກາຣົກົກຊານຄຣຄຣູ່ຍຸ້ຍາ ເຂົດ 2



การสุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการแบบภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก ภาคกลาง และภาคใต้) และจับສลากระภูมิภาคละ 1 สถานศึกษา จะได้ทั้งสิ้น 5 สถานศึกษา คือ โรงเรียน ภาฯ ราชวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โรงเรียนชุมชนนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาครรภ์สะแกะ เขต 3 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์พะ夷า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะ夷า เขต 1 โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชารัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โรงเรียนราชวินิตมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากrüngเทพมหานคร เขต 1

ผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายแก่เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 13 คน

การสุ่มตัวอย่างผู้บริหารส่วนราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสัดส่วน 4 : 1 โดยการจับสลากผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งมีจำนวน 12 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน และผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 4 คน

การสุ่มตัวอย่างผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ รวม 12 คน เนื่องจากผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้กำกับดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างใกล้ชิด จึงกำหนดสัดส่วน 2 : 1 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน ซึ่งผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการแต่ละคนมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในความรับผิดชอบแบ่งตามลักษณะภูมิภาคเป็นพื้นฐาน 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ภูมิภาคใดที่มีจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งแต่ 40 เขตขึ้นไปให้สุ่มตัวอย่างจำนวน 2 คน

ภาคเหนือ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจังหวัดภาคเหนือ จำนวน 2 คน รับผิดชอบ 39 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุ่มโดยวิธีการจับสลากจำนวน 1 คน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 คน รับผิดชอบ 59 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุ่มโดยวิธีการจับสลากจำนวน 2 คน

ภาคกลาง ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจังหวัดภาคกลาง จำนวน 3 คน รับผิดชอบ 48 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุ่มโดยวิธีการจับสลากจำนวน 2 คน

ภาคใต้ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจังหวัดภาคใต้ จำนวน 2 คน รับผิดชอบ 32 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุ่มโดยวิธีการจับสลากจำนวน 1 คน

## เครื่องมือในการวิจัย

- การประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มฐานแบบกลุ่มสนทน (focus group) ครั้งที่ 1 ผู้จัดทำสร้างใบงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาจากเอกสาร หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ

- 1. (1) ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละด้าน ทั้ง 4 ด้าน
  - (2) แนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

- 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 2

เพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์และเป็นไปได้ทั้งในด้านนโยบายและการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำเสนอสาระที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 1 ทั้ง 4 ด้าน บูรณาการกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีประเด็นสำคัญ 2 ส่วน เหมือนเดิม คือ

- (1) ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละด้าน ทั้ง 4 ด้าน
  - (2) แนวทางแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงาน

นำเสนอกลุ่มตัวอย่างในการประชุมครั้งที่ 2 เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน กฏ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับหน่วยงาน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ปัญหาการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 4 ด้าน พร้อมทั้ง แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแนวทางแก้ไขโดยการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดำเนินการเก็บรวบรวม 3 ทาง คือ

1. จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
2. จากการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 1 โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจริง
3. จากการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 2 โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.ค.ค. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 23 คน ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทั้งผู้กำหนดนโยบาย และผู้ปฏิบัติ

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรม และจากการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 1 นำมานวนาการกัน และนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 2 และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทั้งในส่วนปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และในส่วนแนวทางแก้ไข ซึ่งการนำเสนอข้อมูลจะแยกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 1 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุมฯ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95 พ布ว่า การปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีปัญหาและแนวทางแก้ไข ดังนี้

## (1) ด้านการบริหารงานวิชาการ

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<b>ปัจจัยนำเข้า (input)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>ครุ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ทางวิชาการน้อย ทำให้มีทันต่อความทันสมัยขององค์ความรู้</li> <li>สอนไม่เต็มเวลา เนื่องจากต้องทำงานสนับสนุน การสอนด้วย เช่น งานธุรการ งานการเงิน เป็นต้น</li> <li>ข้าราชการครุภูดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ปกติ เช่น (โรงเรียนที่มีเด็กพิการ, พิเศษ โรงเรียนที่มีสาขาวิชาระบบที่กันดาร เสียงดัง)</li> <li>ปัญหานี้สิน ทำให้มีผลต่อการจัดการเรียน การสอน</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมให้ครุสร้างการเรียนรู้ให้มากที่สุด มุ่งประยุกต์การบูรณาการให้เด็กเกิดความรู้องค์รวม</li> <li>ใช้ outsource แต่หันนัด้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ</li> <li>ให้มีกลไกอยู่ในการส่งเสริม ความมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ด้วยตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน แก้ข้าราชการครุที่ปฏิบัติหน้าที่</li> <li>องค์กร/สถาบันการเงินต่าง ๆ ควรทบทวน การปล่อยเงินกู้ ซึ่งปัจจุบันการกู้ทำได้ง่ายและเหลืองเงินกู้มีมากขึ้นในขณะที่วินัยในการใช้จ่ายลดลง</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานนิเทศ และแผนด้านวิชาการ แต่ปัจจุบันพบว่า           <ol style="list-style-type: none"> <li>อัตรากำลังศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ ในบางเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีศึกษานิเทศก์ หรือบางเขตพื้นที่การศึกษามีจำนวนน้อย ซึ่งศึกษานิเทศก์ ต้องทำงานเครือข่ายสถานศึกษา ร่วมกับประธานแผนผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาโรงเรียนในเครือข่ายที่รับผิดชอบ เมื่อขาดอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ จึงทำให้การพัฒนางานด้านวิชาการทำได้ยาก</li> <li>ศึกษานิเทศก์ที่มีความสามารถในการนิเทศ เนพาะ ด้าน ยังมีน้อย เช่น การนิเทศระดับชั้นที่ 4</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ก.ค ศ ต้องตรวจสอบอัตรากำลังกับปริมาณงาน ในปัจจุบัน และกำหนดอัตรากำลังให้เพียงพอ</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตรสถานศึกษา           <ol style="list-style-type: none"> <li>ความไม่ชัดเจนของหลักสูตรสถานศึกษา ถ้าเทียบกับหลักสูตรเดิมที่มีทิศทางชัดเจนกว่า ต้องการให้นักเรียนเป็นอย่างไร ผลิตเด็กได้ตรงตามความต้องการของตลาด                หลักสูตรใหม่เป็นการบูรณาการหลักสูตร ให้มีหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นที่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง (child centre) กำหนดให้มีกลุ่มสาระหลัก และสาระเสริม             </li> </ol> </li> </ol>	

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>ชีวส่วนกลางเป็นผู้กำหนดโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความพร้อมของเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาทำให้เกิดความสูญเปล่า</p> <p>3.2 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นหลักสูตรที่อิงมาตรฐานและช่วงชั้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารและผู้ใช้หลักสูตรเพื่อสร้างความชัดเจน ความเข้าใจ และให้มีตัวแปรคิดที่ตระหนัน ทั้งในระดับนักเรียน ครุ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้รับผิดชอบงานหลักสูตร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ปัจจุบันครุ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ยังคงอิงหลักสูตรเดิม ความต้องการให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ จึงไม่เป็นไปตามแนวคิดของหลักสูตร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน</p>	<p>(1) สร้างความรับผิดชอบให้ผู้บริหารเข้าใจหลักสูตรอย่างแท้จริง</p> <p>(2) นิเทศ ติดตาม การพัฒนาหลักสูตร</p>
<p>4 ครอบครัว</p> <p>4.1 สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวไม้อื้ออ่านวยต่อการส่งเสริมการศึกษา ครอบครัวยากจน บางครั้งเด็กต้องหยุดเรียน บางครั้งมีความจำเป็นในบางช่วงเวลา ที่ต้องใช้แรงงานก็ต้องให้เด็กหยุดเรียนซึ่งมีผลต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ที่ทางการเรียน</p> <p>4.2 วิัฒนาการการเลี้ยงดูของผู้ปกครอง ซึ่งมักจะมีความคิดที่ว่า นักเรียนต้องอยู่ในความดูแลของโรงเรียน และครุ แต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งแท้ที่จริงบ้านและโรงเรียน หมายถึง ผู้ปกครอง และครุ ต่างก็ต้องร่วมรับผิดชอบในการเรียนการสอน การดูแลอบรมความประพฤติ การคิด การกระทำของนักเรียน แต่ที่เป็นอยู่ปัจจุบัน บ้านจะถือเป็นความรับผิดชอบให้กับโรงเรียน จึงทำให้ขาดความเชื่อมโยง</p>	<p>4.2 กระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่การศึกษา ต้องประสานความร่วมมือให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง</p>
<p>5 งบประมาณ</p> <p>งบประมาณสนับสนุนให้เขตพื้นที่การศึกษา คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา เพื่อการพัฒนางานตามสภาพปัญหา และความต้องการมีค่อนข้างน้อย ทำให้การพัฒนางาน ด้านวิชาการไม่ครอบคลุมทุกมิติของสภาพปัญหา และความต้องการ</p>	<p>5.1 ควรอุดหนุนงบประมาณให้กับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการพัฒนางาน โดยเฉพาะการสร้างศูนย์สื่อ ศูนย์บริการวิชาการ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>5.2 การจัดสรรงบประมาณ ควรสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา</p>

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
	ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดลำดับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ เพื่อบริหารงบประมาณให้เกิดผลสูงสุด
๖. เครื่องมือและอุปกรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนางานด้านวิชาการ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกน ขาดประสิทธิภาพ และไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนางานที่เป็นเอกสารทางวิชาการ ซึ่งเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์ความรู้ที่สำคัญ ตลอดจนขาดเจ้าหน้าที่พิมพ์ และตรวจสอบเอกสาร	๖. จัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์พื้นฐานจำเป็น ที่มีประสิทธิภาพให้เพียงพอ
ปัจจัยกระบวนการ (process)	
๑ การรวมอำนาจของส่วนกลาง ๑.๑ การปฏิบัติงานด้านวิชาการ ส่วนใหญ่ยังได้วางกำหนดให้มีการดำเนินการจากส่วนกลาง และส่งผลต่อสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องใช้เวลาในการปฏิบัติตามที่ส่วนกลางสั่ง ซึ่งในบางกรณีอาจไม่เหมาะสมกับเขตพื้นที่การศึกษานั้น ทำให้เกิดความสูญเปล่า และทำให้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนไม่เต็มที่ ๑.๒ นโยบายจากส่วนกลาง ผันแปรอยู่ตลอด ทำให้การปฏิบัติมีความยุ่งยากและสับเปลี่ยน	๑.๑ ส่วนกลางควรกำหนดในด้านนโยบาย มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ กิจกรรมส่วนใหญ่ ควรให้เขตพื้นที่ได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน บัญชา  sageau และวิธีการแก้ปัญหาตามบริบท และเป็นไปตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกรุงราชอาณาจักร ให้เขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบผลงาน (Accountability) ส่วนกลางจัดระบบตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลให้เข้มแข็ง
๒ การจัดการเรียนรู้ ๒.๑ ครุภัณฑ์การเรียนรู้ได้ไม่เต็มเวลา เพราะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน ได้แก่ งานธุรการ งานการเงิน เป็นต้น ๒.๒ การจัดการเรียนรู้ มีได้มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานและอุปนิสัยในการแสดงความรู้ตลอดชีวิต ๒.๓ การวัดผล ประเมินผล ซึ่งกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้หลากหลายวิธี แต่ปัจจุบันจะเน้นเฉพาะวิธีการทดสอบเป็นส่วนใหญ่ ทำให้นักเรียนห้องจำมากกว่าการใช้ความคิด การเข้าใจ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมที่ไม่ได้ตามมาตรฐาน	



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>2.4 กรณี นักเรียนที่มีความบากพร่องทางสติปัญญา และร่างกายมาเรียนร่วมกับนักเรียนปกติ จะทำให้เกิดปัญหาคุณภาพของเด็กป่าติดอยู่ลง</p>	
<p>3. การจัดระบบประกันคุณภาพภายในยังไม่บรรลุผล กระบวนการจัดคุณภาพกำหนดให้หลักภาษาอังกฤษ ซึ่งจะเป็นกลไกที่ทำให้ระบบประกันคุณภาพมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่กลไกต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดมิได้เป็นตัวจัดที่ทำให้ระบบประกันคุณภาพบรรลุผล เช่น</p>	<p>3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดโครงการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน เพื่อรับการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา</p>
<p>3.1 การจัดโครงสร้างภายในของสถานศึกษา ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามที่กำหนด แต่สถานศึกษา มิได้กำหนดตามนั้น กำหนดเป็นอย่างอื่น โดยเพิ่มงาน กิจกรรมนักเรียน งานความสัมพันธ์ชุมชน ดังนั้น หลักคิดเกี่ยวกับโครงสร้างสถานศึกษา จึงเป็นปัญหา</p>	
<p>3.2 ระบบข้อมูลสารสนเทศ เป็นการทำเพื่อตอบสนองส่วนกลาง มีใช้ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ที่ต้องการจัดระบบสารสนเทศข้อมูลที่จำเป็น</p>	
<p>3.3 การทราบเห็นคุณภาพการศึกษา ซึ่งต้องทำทุก ๆ ปี แต่ยังมิได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้</p>	
<p>อย่างไรก็ตาม ตัวจัดสำคัญในการประกันคุณภาพ คือ ครู แต่การบริหารตามตัวชี้วัด 12 มาตรฐาน 84 ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นการบริหารที่มุ่งมาตรฐาน ไม่เกิดในตัวครูอย่างแท้จริง แต่เป็นการประเมินเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการเท่านั้น ส่งผลให้ระบบประกันคุณภาพไม่มีประสิทธิผลมากนัก</p>	
<p>4. ระบบการบริหารจัดการในปัจจุบันมิได้สร้างให้บุคลากร รักของคุณภาพและสร้างความรับผิดชอบ บุคลากรยังมิได้มุ่งผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ ทำให้การพัฒนางานเป็นไปอย่างล้าช้า ไม่ทันต่อองค์ความรู้ที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>4 ควรมีการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรให้ ตระหนักต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ การมุ่งผลลัพธ์ที่ ของงาน การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะพื้นฐานจำเป็น อื่น ๆ</p>
<p>5. การบริหารจัดการองค์ความรู้ยังไม่เป็นระบบ ซึ่งจำเป็น ต้องอาศัยสรุปกำลังระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และประชาชน โดยผู้บริหารสำนักงาน ทุกระดับต้องเป็นหลัก และบุคลากรในสำนักงานทุก กลุ่มต้องร่วมในการพัฒนา</p>	<p>5.1 ควรกำหนดให้การบริหารจัดการความรู้ เป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาองค์กร 5.2 จัดให้มีระบบพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีส่วนร่วม จากทุกกลุ่มงาน ยังจะช่วยให้กระบวนการพัฒนา วิชาการเข้มแข็งขึ้น และเป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษา</p>

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนา งานด้านวิชาการมีน้อย โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ทุกมิติ ของ สถานศึกษา เช่น ห้องสื่อ สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี ที่หลากหลาย	6. ควรมีการสร้างสรรค์ และพัฒนาคุณย์ที่มีอยู่เดิมให้ เป็นคุณย์บริการ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ให้บริการทางวิชาการ ทุกมิติ
7. ระบบการกำกับ ติดตาม เป็นลิงส์สำคัญที่จะช่วยพัฒนา งาน แต่ปัจจุบันไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ คุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการออกแบบ การกำกับ ติดตาม สถานศึกษา แต่ไม่ได้ดำเนินการ	
8. มีได้ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อการพัฒนานานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น อีกทั้งแม้จะมีการวิจัยอยู่บ้าง แต่ไม่ได้นำผลการวิจัยไป ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	8. จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจงาน วิจัย สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

## (2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
1. งบประมาณไม่เพียงพอ	1. จัดงบประมาณให้เพียงพอเป็นจำนวนมาก แล้วให้ อิสระกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหาร งบประมาณตามความจำเป็นและความต้องการตาม สภาพจริง โดยใช้ระบบการจัดสรรงบประมาณแบบเงิน อุดหนุนทั่วไป เป็นก้อน (Block Grant)
2. การจัดสรรงบให้กับนักเรียนเป็นรายหัวเท่า ๆ กัน ก่อให้ เกิดความเสียเบริบสะสมและเกิดความแตกแยก ใน สังคมและการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่นักเรียน มีผลการเรียนเป็นเลิศหรือเป็นกรณีพิเศษ เช่น โรงเรียน ในฝั่ง โรงเรียนยอดนิยม โรงเรียนกระจายอำนาจ ฯลฯ เพิ่มความเหลื่อมล้ำให้กับโรงเรียนอื่น ๆ	2. การจัดระบบให้กับนักเรียนเป็นรายหัว ต้องคำนวน ตามความจำเป็นของแต่ละคน โรงเรียนขนาดเล็ก โอกาสไม่เท่าเทียมกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ต้องจัดสร งบประมาณรายหัวให้มากกว่าเดิมในโรงเรียนขนาดใหญ่
3. ไม่สามารถใช้จ่ายได้ตรงตามความต้องการ เนื่องจาก ติดขัดด้วยรายเบี้ยน การบริหารงบประมาณยังไม่ค่อยอง ตัวเท่าที่ควรและไม่ทันต่อการแก้ปัญหาในบางโครงการ และกิจกรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานเป็นผู้กำหนดให้ดำเนินการและกำหนดวงเงิน	3. ควรกระจายการจัดสรรงบประมาณ การกำหนด โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาแก้ปัญหาให้กับสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินการ มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
งบประมาณ ไม่จำกัดอ่านการบริหารงบประมาณ ให้ผู้บูรณาจักรด้านการเงินทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน	
4 ใช้งบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	4 สร้างความตระหนักรถยานในการใช้งบประมาณ
5 แผนพัฒนา เช่น แผนกลยุทธ์ 3 ปี ซึ่งจัดทำตามกรอบนโยบายของต้นสังกัดไม่ได้ใช้ประโยชน์เท่าที่ควร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงจากผู้ควบคุมนโยบาย	5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรยึดมั่นในแนวทางการดำเนินงานตามแผนและควรสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง
6 การจัดสรรเงินเพื่อพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษานี้มีการวิเคราะห์จากแผนพัฒนาของเขตพื้นที่การศึกษา แต่ใช้ริชั่ดสรุรให้แต่ละเขตจำนวนน้ำเงินเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับความจำเป็น ความต้องการ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพลังคม ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา	6 กำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนา เพื่อแก้ปัญหาตามสภาพที่เป็นจริงและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวิเคราะห์จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมตามสภาพของแต่ละเขต
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีส่วนร่วม ในการเสนอขอจัดตั้งงบประมาณการดำเนินการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องรอการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจะสามารถดำเนินการได้และงบประมาณบางส่วนเป็นการดำเนินการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสั่งการให้ดำเนินการเป็นกิจกรรมร่วม โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้มีทราบล่วงหน้า หรือทราบในระยะเวลากระชั้นชิด โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณ ในระยะเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน เป็นการจัดสรรให้อย่างเร่งด่วน และมีเป็นจำนวนมาก การดำเนินการอาจไม่คุ้มค่ากับผลผลิตที่ต้องการ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเป็นกลุ่มเดียวกันของทุกโครงการ	7.1 ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนร่วมในการเสนอขอจัดตั้งงบประมาณต่อหน้า ตามความจำเป็น หรือจัดงบประมาณเป็นก้อน โดยแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปี 7.2 การจัดงบประมาณตามนโยบาย ควรแจ้งล่วงหน้าก่อนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะจัดทำแผนปฏิบัติการรายปีรองรับ
8 งบประมาณซึ่งมีแนวงบประมาณสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอ ต้องมีการปรับใช้จากงบพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นประจำทุกปี	8 ควรเพิ่มงบประจำให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้สามารถบริหารและสนับสนุนการจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9 ราคากลางสิงกอร์สร้างต่ำไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้ การจัดสรรงบประมาณค่าที่ดินสิงกอร์สร้างให้กับทุกเขตพื้นที่การศึกษาได้รับในจำนวนเท่ากัน แต่ในแต่ละเขตมีสภาพพื้นที่และสภาพเศรษฐกิจแตกต่างกัน	9. ปรับราคากลางสิงกอร์สร้างให้เป็นปัจจุบันหรือกำหนดราคาแตกต่างตามสภาพพื้นที่

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
10 การให้อ่านงานผู้อ่านยากการลากันงานเขตพื้นที่การศึกษาในการตรวจรับการก่อสร้างอาคาร ก่อให้เกิดปัญหานี้องจากไม่มีความรู้ทางด้านนี้	10. ควรมีหน่วยงานที่มีความรู้ด้านความสามารถในการก่อสร้างอาคารทำหน้าที่ในการตรวจรับงานโดยเฉพาะ
11. การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมของสำนักงานคณะกรรมการคุณภาพขั้นพื้นฐานไม่เป็นระบบ และกำหนดเวลาลงที่ไม่แน่นอน มีการร้องเต้นไม่เป็นไปตามขั้นตอน	11 ควรกำหนดเวลาการของบประมาณปรับปรุงซ่อมแซมให้ชัดเจนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หากมีงบประมาณเหลือจ่ายก็ควรแจ้งให้ทุกเขตจัดทำคำขอหรือยื่นยันข้อมูลพร้อมกัน
12 บุคลากรด้านการเงินและสินทรัพย์ไม่เพียงพอ ตามกรอบอัตรากำลัง	12 ควรเร่งการจัดคนลงกรอบอัตรากำลังและมีมาตรการเกลี่ยอัตรากำลังที่เด็ดขาดและความรอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ขาดบุคลากรดำเนินการสรรหาให้เสร็จภายในปีงบประมาณ 2550
13 ปัญหาการบริหารการเงิน 13.1 การเบิกจ่ายในระบบ GFMIS มีปัญหาในการใช้เครื่อง GFMIS เนื่องจากมีจำนวนหน่วยละ 1 เครื่อง การใช้งานการเบิกและการปลดล็อกเจ้าหน้าที่ต้องเข้าคิว รอการทำงาน โดยเฉพาะช่วงปลายปีงบประมาณ ซึ่งมีการเบิกจ่ายเป็นจำนวนมากมาก 13.2 การจัดทำรายงาน โดยวิเคราะห์จากเครื่อง GFMIS ซึ่งระบบใช้การดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลมา ประมาณผลทำได้ช้ามาก โดยเฉพาะช่วงสิ้นเดือนถึงต้นเดือนจะมีการประมาณผลข้อมูลจากทุกหน่วยงาน ทำให้ไม่สามารถเรียกรายงาน เพื่อรายงานสำนักงานตรวจสอบแผน denim ตามที่กำหนดได้ 13.3 ปัญหาจากการที่โรงเรียนเป็นหน่วยดำเนินการทางการเงินแล้วส่งเอกสารให้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา เมิกกับระบบ GFMIS บางครั้งล่าช้า ทำให้การทำงานในระบบไม่เป็นปัจจุบัน บางครั้งมีการปิดวงศไม่สามารถนำข้อมูลเข้าระบบได้ 13.4 ปัญหาจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เติบโตและเดียวกัน การบริหารการเงินและพัสดุ ยังคงให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยเบิก ทำให้ปริมาณงานมีมากเกินกำลังบุคลากรส่งผลให้เกิดภาวะเครียดของเจ้าหน้าที่	13.1 สำนักงานคณะกรรมการคุณภาพขั้นพื้นฐานควรเร่งกระจายอำนาจให้โรงเรียน 13.2 การจัดสรรงบประมาณค่าเบินอั่อนเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนบริหาร ตามความต้องการและความจำเป็น มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า



และประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญและกำกับดูแล ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติภาระหน้าที่และดำเนินกิจกรรมแผนงาน โครงการ โดยยึดหลักการ 6 ประการ ข้างต้น และการดำเนินการตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ด้านการจัดระบบและกระบวนการการจัดการศึกษา

#### 1.1 ความมีเอกภาพ

พินสุดา สิริชังสี (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผลการวิจัยเสนอแนวคิดในการจัดการศึกษาแบบเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ใกล้ชิดประชาชน หน่วยงานที่จัดการศึกษา ที่รองรับการกระจายอำนาจจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเชื่อมโยงนโยบายทางการศึกษาของรัฐ ไปสู่การปฏิบัติและเตรียมการรองรับการโอนอำนาจการจัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เป็นผู้นำทางการศึกษาและผู้นำทางการเรียนรู้ หลักการในการจัดการศึกษาแบบเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่คำนึงถึง หลักเอกภาพ ด้านนโยบายที่หลากหลาย การปฏิบัติ หลักการกระจายอำนาจ หลักการยึดหยุ่นทางการบริหาร หลักการตรวจสอบและส่งต่อ หลักการมีส่วนร่วม หลักการบริหาร มุ่งผลลัพธ์ หลักการบริหารจัดการที่ดี หลักการประกันคุณภาพการศึกษา หลักการระดมทรัพยากรมาใช้เพื่อการศึกษา หลักความเป็นวิชาชีพ หลักการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ และหลักการบูรณาการ

#### ปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบดัง

1. ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ปัญหาการขาดการบูรณาการระหว่างการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนราชการอื่น

3. ปัญหาการทำงานแบบแยกส่วนระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการที่ไม่ได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

#### แนวทางแก้ไขดัง

1. กระทรวงศึกษาธิการควรเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ประสานนโยบายระดับกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. แต่งตั้งและมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ภายในจังหวัดและหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานการศึกษา และส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปแบบ

## 1.2 การกระจายอำนาจ

สำนักงานเขตการศึกษา (2549) ได้รายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

1. รูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายการศึกษามี 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การแบ่งอำนาจ เป็นการแบ่งอำนาจการบริหารราชการส่วนกลางจากกระทรวงศึกษาธิการ ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง และ 2) การมอบอำนาจ เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจจากกระทรวงศึกษาธิการไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีคำสั่งมอบอำนาจ ด้านวิชาการ 11 เรื่อง ด้านงบประมาณ 52 เรื่อง ด้านการบริหารงานบุคคล 28 เรื่อง และด้านการบริหารทั่วไป 13 เรื่อง รวม 104 เรื่อง โดยเห็นว่าส่วนกลางควรมอบอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ในเรื่องการรับบริจาค การอนุมัติให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับมาเรียนการศึกษาของระบบได้ การอนุญาตให้เข้ารับการในเขตพื้นที่การศึกษาเดินทางไปต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงชื่อสถานศึกษา การขยายห้องเรียนเพิ่ม ลด ซั้นเรียน การกำหนดจำนวนนักเรียนต่อห้อง และการบริหารการศึกษาเอกชนที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. อำนาจหน้าที่ที่กระจายให้เขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป โดยสถานศึกษามีบทบาทหลักในการปฏิบัติ ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานเป็นหลัก

3. ปัญหาอุปสรรคของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาที่สำคัญ มีดังนี้

1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษายังไม่มีการประกาศใช้ ทำให้การดำเนินงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีกรอบและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

2) ความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางการศึกษา ทำให้เขตพื้นที่การศึกษาไม่มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและอาคารสถานที่ของสำนักงาน

3) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทน้อยและไม่มั่นใจในบทบาทรวมทั้งไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) วิธีการสรุหาและคัดเลือกกรรมการเขตพื้นที่การศึกษายังไม่เหมาะสม มีอำนาจทางการเมืองเข้ามาระบุแซง

5) การปฏิรูปการเรียนรู้ ขาดแนวทางและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้

6) การจัดตั้งศูนย์เครือข่ายไม่มีกฎหมายรับรองและได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนน้อย ไม่สามารถดำเนินงานได้เต็มที่

7) ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่นอกเหนือจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

8) การจัดสรรเงินอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ไปครอบครัวองค์กร และสถาบันอื่นยังไม่มีแนวปฏิบัติ และการจัดสรรงบประมาณสำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน

9) การจัดสรรงบอุดหนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

10) ขาดแนวทางการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินค่าใช้จ่าย เนื่องจากกฎกระทรวงในเรื่องการตรวจสอบฯ ยังไม่ประกาศใช้

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ และห้ามเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ 1) กฎหมาย 2) การเมือง 3) โครงสร้างขององค์กร 4) งบประมาณ 5) บุคลากร 6) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 7) สภาพทางกายภาพของเขตพื้นที่การศึกษา 8) ความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา 9) ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 10) วัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

### 1.3 มาตรฐานคุณภาพการศึกษาและระบบประกันคุณภาพ

เก็จกนก อ้ววงศ์ (2547) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยภายในสำคัญที่ส่งเสริมการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทและจริงจังต่อการทำงาน (2) ผู้บริหาร มีความสนใจในการเรียนรู้และมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) การใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม (4) ผู้บริหารมีการบริหารที่เข้มงวด เคร่งครัดต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (5) ผู้บริหารมีทักษะในการบริหาร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ที่ดีของครุ ไม่แบ่งแยก (2) การมีแบบแผนการทำงานเป็นทีม (3) การมีตัวแบบของการเป็นครุที่ดีและปฏิเสธครุที่ขาดความรับผิดชอบ (4) วัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนที่มีลักษณะยอมรับการเปลี่ยนแปลง (5) วัฒนธรรมการทำงานที่ยอมรับและเห็นคุณค่าของ การประเมินเพื่อพัฒนา 3) ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ (1) โครงสร้างการประสานงานภายใต้โรงเรียน มีความคล่องตัว (2) การมีบุคลากร คณาจารย์ หรือฝ่ายที่รับผิดชอบการดำเนินการประกันคุณภาพ

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ (1) การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ (2) ความแตกแยกแบ่งพรรคแบ่ง派阀 (3) บรรยายกาศในโรงเรียนมีลักษณะแข่งขันกัน (4) ขาดการยอมรับความสามารถของเพื่อนครุ (5) แบบแผนการทำงานที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ (1) การมีครุไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน (2) ครุมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อ

การประกันคุณภาพ โดยคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน (3) ครุยวัดความรับผิดชอบ (4) ครุยวัดความสนใจในเรียนรู้ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) การใช้รูปแบบการบริหารแบบชี้นำมากกว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม (2) ผู้บริหารขาดความเด็ดขาดในการบริหาร (3) ผู้บริหารนำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาเร็วนครุรับไม่ทัน (4) ผู้บริหารไม่สามารถให้เวลาแก่โรงเรียนได้ทันที (5) ผู้ช่วยผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารและมีภาระงานถูกภารมาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ศึกษาสภาพการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า

ผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการและครู ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนสูงและได้รับการพัฒนา ในเรื่องหลักสูตรและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดทำหน่วยงานการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนขนาดเล็กทุกแห่งมีห้องสมุดเป็นแหล่งการเรียนรู้ และบางส่วนมีการใช้อินเตอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา ล้วนใหญ่มีแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา และภูมิปัญญาห้องถิน โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้แก่กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง เต็มทั้งนี้ยังมีข้อที่ควรต้องพัฒนาคือ

1. ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะในเรื่องการออกแบบการเรียนรู้ เทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ การเก็บปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2 ระบบการนิเทศภายในและภายนอกจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุม พัฒนาการรอบด้าน

4 การพัฒนาครุย์ผู้สอนในเรื่องการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้นักเรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ โดยเน้นการพัฒนาที่มีการปฏิบัติจริงในสภาวะการทำงานปกติ

5. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สอดคล้องกับสภาพโรงเรียนที่มีจำนวนครุย์ไม่ครบชั้น และเน้นการบูรณาการในช่วงชั้นที่ 1

6. การเตรียมการสอนโดยวิเคราะห์หลักสูตร ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ

7. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง และใช้ผลการประเมินในการซ้อมเสริมนักเรียนในทุกชั้น

8 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

2. การกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป



สำนักงานเลขานุการสถานศึกษา (2549) ได้ทำการวิจัยผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

ด้านวิชาการ ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประเมินว่า ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินว่า ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ทั้ง 3 กลุ่ม เห็นสอดคล้องกันว่า เรื่องการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในกระบวนการและภาระคือภาระตามอัธยาศัย ทำได้น้อย

ด้านงบประมาณ ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประเมินว่า ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินว่า ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประเมินว่า ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินว่า ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารทั่วไป ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประเมินว่า ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินว่า ผลการดำเนินการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

จากการวิจัยของสำนักงานเลขานุการสถานศึกษา (2549) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) พบว่า ในการดำเนินงานการบริหารและการจัดการศึกษาที่จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังกล่าว มีปัญหาและอุปสรรค และได้เสนอแนะแนวทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

#### ● ด้านวิชาการ

- ครุ่นคิดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวิจัย การวัดและประเมินผล รวมทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก มีครุ่นคิดทุกกลุ่มสาระ
- ขาดสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้
- การนิเทศการสอนยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบกว้างมาก
- ศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย และไม่ครบกลุ่มสาระและช่วงชั้น โดยเฉพาะช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 รวมทั้งขาดบประมาณและยานพาหนะสนับสนุนการนิเทศ
- ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาไม่ชัดเจน ไม่สามารถนำมาตรฐานไปปฏิบัติได้

#### ● ด้านงบประมาณ

- การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามภารกิจ
- การจัดสรรและการอนุมัติงบประมาณล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง
- ระเบียบการเงินและการคลังบางประการยุ่งยาก ล้าสมัย
- บุคลากรในโรงเรียนไม่มีความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง
- การติดตาม ตรวจสอบการเงินและการบัญชีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษายังไม่ทั่วถึง

● ด้านการบริหารงานบุคคล

- 1) บุคลากรมีจำนวนไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังยังขาดแคลนมาก
- 2) การคัดเลือกและการบรรจุครุ ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน
- 3) บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน
- 4) การดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่งล่าช้า

● ด้านการบริหารทั่วไป

- 1) การติดต่อประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียนไม่สะดวก
- 2) ระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียนในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ
  - 3) งานธุรการมีปริมาณมาก บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง e-office, e-filing และการสั่งงานมีข้อผิดพลาดมากเกินไป
  - 4) ขาดอาคารสำนักงานและวัสดุสำนักงาน
  - 5) งานบริหารทั่วไปมีข้อบกพร่องมาก ครอบคลุมงานการเงินและทรัพย์สิน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำเฉพาะส่วนที่ตนเองถนัด
  - 6) ไม่มีการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการบริหารการศึกษาอื่นๆ ระดับต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

● ด้านวิชาการ

- 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การวัดประเมินผลให้ครุและบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) พัฒนาครุ แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการร่วมสร้างคู่มือ สื่อการเรียนการสอน เพื่อใช้ในโรงเรียนร่วมกัน
- 3) สร้างเครือข่ายการนิเทศ พัฒนาคุณภาพนิเทศให้มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศ มีการนิเทศทางไกล จัดทำรายงานพากน้ำหนึ่งกัน
- 4) กำหนดวิธีการนำมาตรฐานไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับโรงเรียน
- 5) จัดเจ้าหน้าที่ออกเยี่ยมสถานศึกษา
- 6) ให้มีระบบการนิเทศ ติดตาม โดยให้มีการนิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนคุณภาพอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ห้องนี้ควรจัดให้มีคุณภาพนิเทศรับผิดชอบวิชาการช่วงชั้นที่ 3 และ 4
- 7) ประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

### ● ด้านงบประมาณ

1) จัดสรรงบประมาณและเงินอุดหนุนรายหัวเพิ่มให้โรงเรียนเพียงพอในการนำไปพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการสร้างอาคารสถานที่ การประชุม อบรม สัมมนา และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างพอเพียง

3) ความมีการสำรวจข้อมูลความขาดแคลน และจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมตามความจำเป็น ความต้องการ ไม่ควรแยกประดิษฐ์หรือมั่ชัยม

4) จัดสรรงบประมาณให้ทันเวลาดำเนินการ และให้สถานศึกษามีโอกาสร่วมในการจัดสรรงบประมาณ ให้บริหารงบประมาณเอง

5) ความมีศูนย์/คลังข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ไม่ชำรุด เป็นระบบเดียวกัน

6) ปรับปรุงระเบียบการเงิน การคลังให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว อบรมให้ความรู้เรื่องการใช้โปรแกรม GFMIS ให้โรงเรียนใช้งานได้ อบรมเรื่องการเงินและพัสดุ

7) ติดตามตรวจสอบการเงิน บัญชีของสำนักงานเขต/สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทั่วถึง

### ● ด้านการบริหารงานบุคคล

1) จัดสรรองตัวกำลังเพิ่มให้เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง

2) ให้โรงเรียนสรรหาบุคคลได้เอง เพื่อให้ตรงความต้องการของโรงเรียน

3) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

4) ควรให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการ อ.ก.ค ฯ แล้ว จะได้ไม่ต้องเสียเวลาอย้อนกลับมาที่สถานศึกษา

5) เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีความเข้าใจในการบริหารงานของโรงเรียน และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ชัดเจน ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

6) จัดคนลงไบช่วยสถานศึกษา โดยเฉพาะงานธุรการ

7) ควรปรับหัตถศรีของครู อาจารย์ ให้มีความกลมกลืนระหว่างประถมและมัธยมลดการทำงานที่เป็นวัฒนธรรมประถม มากยิ่ง (เดิม)

8) ควรสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีระบบที่ชัดเจน สามารถตอบแทนกันได้

9) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรไปเยี่ยมสถานศึกษาทุกแห่ง

10) ความมีการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

11) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการบริการสถานศึกษา

12) ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยให้จัดทำรายงานประจำเดือน ภาค หรือราย

13) การพิจารณาความดีความชอบมีเม็ดเงินมากเกินไป

- 14) จัดรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปประจำสำนักงานตามอำเภอ
- 15) บริหารจัดการเขตพื้นที่อย่างยุติธรรม โปร่งใส ไม่ครัวใช้ระบบอุปถัมภ์
- 16) หัวหน้ากลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรออกไปประชุมข้าราชการ ให้สถานศึกษาทุกกลุ่ม

17) จัดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานเบ็นรายอำเภอ

18) บรรจุบุคลากรที่ตรวจสอบสาขาช่วยเหลือครูและสถานศึกษา

- ด้านการบริหารทั่วไป

1) ปรับปรุงการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาใหม่ให้เล็กลงหรือมีเขตย่อยประสานระดับอำเภอ เพื่อการติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิด

2) พัฒนาระบบ e-office ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความมีเจ้าหน้าที่ธุรการในโรงเรียน และลดขั้นตอนการสั่งการลงมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4) ควรแยกงานการเงินและทรัพย์สินออกจากงานบริหารทั่วไป

5) มีการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรทำหน้าที่ในการให้บริการ มีความยินดีในการบริหารปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการติดต่อ

7) ความอบอุ่นใจ/ระยะทางอ่านใจให้คุณย์เครือข่าย/สถานศึกษามากขึ้น

8) ลดปริมาณการออกหนังสือราชการ ให้โรงเรียนปฏิบัติ ทำให้มีผลต่อเวลาในการสอนหนังสือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการคัดกรองหนังสือ

9) จัดตั้งศูนย์ประสานงานโดยใช้สำนักงานการประழมศึกษาอำเภอ (เดิม) โดยให้มีสถานศึกษาใกล้เคียงกัน โดยการค่ามีถึงสภากาชาดไทย ศูนย์ฯ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพ มีเจ้าหน้าที่ประจำ ทำให้มีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร และรับ-ส่งเอกสารด้วยความรวดเร็ว

10) ให้บริการแบบเสริจลิ้น ณ จุดเดียว (one stop service) ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

11) ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา เช่น โทรศัพท์ โทรสาร วิทยุสื่อสาร Internet

12) จัดเครื่องมือ อุปกรณ์สื่อสาร และคอมพิวเตอร์ ให้ครบถ้วนโรงเรียน จะได้มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

13) การปฏิบัติงานของทุกกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการประสานงานกัน ลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน

14) จัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติของศูนย์เครือข่ายให้มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน

15) จัดทำคู่มือการบริหารจัดการ ให้สถานศึกษาโดยมีสาระครอบคลุมทุกด้าน

16) จัดสวัสดิการให้กับกลุ่มโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง



## สรุปผลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

### (1) ด้านการบริหารงานวิชาการ

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<b>1 ครุ</b> 1.1 ความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล  1.2 ขาดแคลนอัตรากำลังครุ และมีครุไม่ครบถ้วน กลุ่มสาระ ชีวหลักสูตรใหม่กำหนดให้จัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๘ กลุ่มสาระ  1.3 ขาดการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ ในสถานศึกษา กรณีพิเศษค่าง ๆ เช่น โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนในพื้นที่ภัยธรรมชาติ เสี่ยงภัย เป็นต้น	1.1 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การวัดและประเมินผล ให้ครุในเขตพื้นที่การศึกษา  1.2 ก ค ศ ควรพัฒนาเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังครุและบุคลากรทางการศึกษา
<b>2. ศึกษานิเทศก์</b> 2.1 อัตรากำลังศึกษานิเทศก์ ไม่เที่ยงพอ และไม่ครบถ้วนกลุ่มสาระและทุกช่วงชั้น  2.2 การนิเทศการสอน ยังจัดให้มีการนิเทศทางไกลไม่ทั่วถึง เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบกว้างมาก	2 สร้างเครือข่ายการนิเทศ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในและการเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ใหม่จากผู้นิเทศภายนอก เพื่อการปรับปรุงการพัฒนาฯร่วมกัน
<b>3. ระบบการประกันคุณภาพ</b> ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาไม่ชัดเจน ไม่สามารถนำมาตรฐานไปปฏิบัติได้	3. กำหนดวิธีการนำมาตรฐานไปปฏิบัติให้เหมาะสม กับโรงเรียน
<b>4 สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งการเรียนรู้มีน้อย</b>	4 พัฒนาครุ แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ร่วมสร้างคุณภาพ สื่อการเรียนการสอน เพื่อใช้ในโรงเรียนร่วมกัน

จากการศึกษาวรรณกรรมยังพบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา - ควรมีการประเมินและปรับปรุงสถานศึกษา โดยนำปัจจัยอื่นหรือองค์ความรู้ใหม่มาปรับปรุงยุทธ์ เช่น หลักเศรษฐกิจพอเพียง การอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการพัฒนาครุฑ์ให้เกิดผลอย่างแท้จริง โดยยึดการวิเคราะห์สภาพพื้นฐาน และการพัฒนาต่อยอด ที่เน้นการปฏิบัติจริง ตอบสนองความต้องการ และความแตกต่างของบุคคล
2. เตรียมการสอน โดยวิเคราะห์หลักสูตร ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ
3. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง และใช้ผลการประเมินซ้อมเสริมนักเรียนในทุกชั้น
4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สอดคล้องกับสภาพโรงเรียนที่มีจำนวนครุฑ์ไม่ครบชั้น และเน้นบูรณาการในช่วงชั้นที่ 1
5. พัฒนาครุษ์สอนในเรื่องการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายให้นักเรียน คิดเป็นท่าเป็นแก้ปัญหาได้ โดยเน้นการพัฒนาที่มีการปฏิบัติจริงในสภาวะการทำงานปกติ

### (2) ต้านการบริหารงานแบบประมาณ

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
1 การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงาน ตามภารกิจ	1.1 จัดสรรงบประมาณและเงินอุดหนุนรายหัวเพิ่มให้โรงเรียนได้เพียงพอในการนำไปพัฒนาการจัดการศึกษา 1.2 ควรมีการสำรวจข้อมูลความขาดแคลน และจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมตามความจำเป็นและความต้องการ
2 การจัดสรรงบประมาณไม่ตั้งงบประมาณล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง	2.1 จัดสรรงบประมาณให้ทันเวลาดำเนินการ และให้สถานศึกษามีโอกาสร่วมในการจัดสรรงบประมาณให้บริหารงบประมาณเอง 2.2 ควรมีศูนย์/คลัง ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ปัจจุบัน ไม่ข้ามข้อน เป็นแบบเดียวกัน
3 ระเบียนการเงินและการคลังบางงบประมาณยุ่งยาก ล้าสมัย	3. ปรับปรุงระเบียนการเงินและการคลังให้ทำงานได้สะดวกเร็ว อบรมให้ความรู้เรื่องการใช้โปรแกรม GFMIS และอบรมเรื่องการเงินและพัสดุ
4 การติดตาม ตรวจสอบ การเงินและบัญชีของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษายังไม่ทั่วถึง	4. ติดตาม ตรวจสอบ การเงินและบัญชีของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้ทั่วถึง และต่อเนื่อง



### (3) ด้านการบริหารงานบุคคล

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
1 บุคลากรมีจำนวนไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ยังขาดแคลนมาก	1 จัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการคัดเลือกและบรรจุครุ่นไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	2. ให้สถานศึกษาสรรหาครุ่นได้เอง เพื่อให้ตรงความต้องการของโรงเรียน
3. บุคลากรขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน	3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถตรงกับงาน
4 การดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ การย้าย การเปลี่ยนแปลง ล่าช้า	4 ควรให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งหลังจากเสนออย่าง อก.ค.ศ แล้ว จะได้ไม่เสียเวลา.y อ่อนกลับมาที่สถานศึกษา

จากการศึกษาวรรณกรรมยังพบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีความเข้าใจในการบริหารงานของสถานศึกษา และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ชัดเจน
- ควรสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีระบบที่ชัดเจน และสามารถซึ่งเร่งหรือตอบค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้แท่นกันทุกคน
- ควรมีการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยให้จัดทำรายงานประจำเดือน
- ควรจัดรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปประจำหรือรับผิดชอบรายอำเภอ

### (4) ด้านการบริหารทั่วไป

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
1 การติดต่อประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนไม่คล่องตัว	1 ปรับปรุงการແয່ງເຫດທີ່ການສຶກສາໃໝ່ ໄກສັກລົງ ທະນາຄານ ມີເຂົ້າມືອງ ເຊິ່ງ ໂດຍໄດ້ຮັບຜົນດຳເນີນ
2 ระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษา ในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ	2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรทำหน้าที่ในการให้บริการ มีความยินดีในการบริการ ปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพ และอ่านวยความสะดวกในการติดต่อ
3 งานธุรการมีวิามณมาก บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง e-office e-filing	3 พัฒนาระบบ e-office ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4 งานบริหารทั่วไปมีข้อบกพร่องมาก ครอบคลุมงานการเงินและทรัพย์สิน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำเคเพาะ ส่วนที่ตนถนัด	4 ควรแยกงานการเงินและทรัพย์สินออกจากงานบริหารทั่วไป
5 ไม่มีการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารการศึกษาเอกชนระดับต่าง ๆ	5 ควรมีการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการศึกษากรรมการมยังพบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกลั่นกรองหนังสือสั่งการ หรือหนังสือราชการที่ให้สถานศึกษาปฏิบัติ ทำให้มีผลกระทบต่อเวลาในการสอนหนังสือ
2. ความมีการให้บริการเสร็จลั้น ณ จุดเดียว (one stop service)
3. ควรจัดสรรงเครื่องมือ อุปกรณ์ การสื่อสาร เทคโนโลยี ต่าง ๆ ให้แก่สถานศึกษา และควรครบถ้วนทุกสถานศึกษา เพื่อความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน
4. ความมีการจัดสวัสดิการให้กับลูกเรียนอย่างต่อเนื่อง

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
13 5 การกระจายอำนาจยังมีภาระสายรุ้งเรียนจริง บางส่วนยังส่งการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้โรงเรียนไม่มีอิสระในการบริหารงบประมาณ ตามความต้องการของโรงเรียน	
14 ได้รับจัดสรรงบประมาณล่าช้า ทำให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้	14. ควรจัดสรรและโอนเงินงบประมาณตามกำหนดเวลาของงานและโครงการ ตั้งแต่ต้นงบประมาณและแจ้งรายละเอียดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้รับทราบ เพื่อวางแผนและเตรียมดำเนินการ
15 ปฏิทินกำหนดเวลาในการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณไม่ชัดเจน	15. กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณให้ชัดเจนเป็นปฏิทินประจำปี
16 จำนวนงบประมาณที่แจ้งจัดสรรถือไม่ตรงกับจำนวนเงินที่อนุมัติงบประมาณประจำเดือนที่ผ่านมา	16. พิจารณาอนุมัติงบประมาณตามที่แจ้งจัดสรรถือกับยอดพื้นที่การศึกษา
17 ขาดการประเมินแผนงานโครงการอย่างแท้จริง การบริหารงบประมาณขาดพื้นที่การศึกษาไม่ไปร่วมใส่	17. จัดระบบตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างจริงจัง
18 สถานศึกษามิใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ	18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบ กำกับ กิจกรรมเพื่อให้สถานศึกษา ใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ
19 การจัดสรรงบประมาณหน้างบบริหารงานมากกว่าบันพันนา	
20 ขาดงบประมาณในการสนับสนุนให้มีการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	
21 งบประมาณไม่สัมพันธ์กับผลงาน	
22 การยุบอัตรากำลังเนื่องจากเกี้ยวยุคราชการ แต่ไม่ได้มีการจัดสรรงบจัดจ้างมาทดแทน ทำให้ครูต้องปฏิบัติงานหลายด้านเป็นผลให้สอนได้ไม่เต็มที่	

### (3) ด้านการบริหารงานบุคคล

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
1. เกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูของ ก.ค.ส. ที่กำหนดไว้เดิม ไม่เหมาะสมกับหลักสูตรใหม่ที่กำหนดให้จัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นออก เป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (โรงเรียนแห่งหนึ่ง มีนักเรียน 30 คน ตามเกณฑ์ ก.ค.ส. จะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูได้เพียง 2 คน แต่การจัดการเรียนการสอน จะต้องสอนทุกกลุ่มสาระ และทุกชั้น ซึ่งโรงเรียนเปิดสอน พ.1-พ.6) ทำให้มีครูไม่เพียงพอ กับ การจัดการเรียนการสอนจะทำให้เกิดผลกระทบต่อ คุณภาพการศึกษา	1 ก.ค.ส ควรกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใหม่ให้เหมาะสม
2 ความไม่ชัดเจน ในระเบียบปฏิบัติ และกฎหมาย	2 ก.ค.ส ต้องออกกฎหมายเบี่ยงเบี้ยนที่ชัดเจน ตามที่กฎหมายกำหนด
3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บาง ตำแหน่ง อ.ก.ค.ส เขตพื้นที่การศึกษา ไม่สามารถ ดำเนินการได้เอง เช่น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หัวหน้า กลุ่ม ฯลฯ	3 ก.ค.ส ควรกระจายอำนาจให้ อ.ก.ค.ส เขตพื้นที่ การศึกษา สามารถพิจารณาอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งลังกล่าวได้เอง
4 บุคลากร ขาดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่	4 ควรกำหนดคุณภาพการปฏิบัติงานด้วยสมรรถนะ
5 บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ซึ่งพระราชบัญญัติระบุเมื่อย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษานำกฎหมายว่าด้วยระบุเมืองข้าราชการพลเรือน มาใช้ในการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติ งานการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดความสับสน	5 ควรแก้ไขพระราชบัญญัติระบุเมือง ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพื่อให้บุคลากรทาง การศึกษาอื่น เป็นข้าราชการครูด้วย
6. มีปรบนาญาของข้าราชการครู จำนวนมาก เช่น ครู ที่มาจาก ลูกจ้างประจำ ครู ที่มาจาก ลูกจ้างชั่วคราว < ให้ผันเปลี่ยนจาก ครู ที่มาจาก พนักงานราชการ ครู โดยการจ้างแรงงาน ตามระเบียบงานแพสด ซึ่งจะมีข้าราชการครูมาก หลายลักษณะ ซึ่งจะแตกต่าง กัน ในเรื่องสมรรถนะ อุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน และ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ถ้าจำเป็นต้องมีหลายประเภทต้อง กำหนดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูเดิมประเทศ ให้ ชัดเจน เช่น ครู ที่มาจากพนักงานราชการ ถ้าบรรจุและ ได้รับการแต่งตั้งแล้ว ภายใน 5 ปี จะได้เป็นข้าราชการครู	6 ควรกำหนดให้ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระบุเมือง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพียง ประเภทเดียว

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
7 ขาดการเตรียมคน พัฒนาคน เพื่อจะให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 24 (4) ความ mong ภาพไปในอนาคตด้วย บางเขตพื้นที่การศึกษานี้อีก 1-5 ปี จะมีข้าราชการครูเกย์ยืน อายุราชการถึง 50% และตำแหน่งบางตำแหน่งจะบรรรหายาก เนื่องจากไม่มีผู้สนใจ เช่น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์	7 ควรกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
8 กระบวนการบริหารงานบุคคล ล่าช้า เกิดปัญหาเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพิ่งประกาศใช้หลักเกณฑ์ฯ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฯ มีการประ公示ใช้ค่อนข้างน้อย และไม่กระจายอำนาจ	8. ควรทบทวนหลักเกณฑ์ฯ ต่าง ๆ โดยเน้นการกระจายอำนาจให้มากขึ้น และเร่งรัดให้ออกหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบให้เร็วขึ้น
9 การกำหนดให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เป็นการลับเบื้องค่าใช้จ่ายและมีผลกระทบต่อตารางการสอนของครู	9.1 ควรให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมโดยเฉพาะเป็นผู้จัด หรืออาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ รวมกันในหลาย ๆ เขตพื้นที่การศึกษา และจัดอบรมเป็นคราวเดียวกัน หรืออาจให้ดำเนินการแต่งตั้งก่อนแล้วจึงพัฒนา โดยกำหนดระยะเวลาไว้ ภายใน 1 ปี 9.2 ควรกำหนดให้ผู้ที่จะต้องเข้ารับการอบรม ต้องผ่านการประเมินทั้ง 3 ด้านก่อน
10. กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอหัวรือในบางเรื่อง ที่ไม่สามารถปฏิบัติต่อได้ และยังไม่ได้รับการตอบข้อหัวรือจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา และเกิดความล่าช้า	10. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรตอบข้อหัวรือให้รวดเร็ว
11 ความยึดหยุ่นของหลักเกณฑ์ฯ ทำให้เกิดปัญหาความไม่ชัดเจน เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ วิทยฐานะครุยว่างาน การกำหนดคุณสมบัติในครั้งแรก เป็นต้นนี้	11. การกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ควรให้มีความชัดเจนในการตีความ และครอบคลุม และเป็นมาตรฐาน

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>- ต่างร่างดำเนินการตามมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิภูมิปัญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิภูมิปัญญาโท และ 2 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิภูมิปัญญาเอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ต่อมากำหนดเพิ่มเติม ต่างกว่าปริญญาตรี ก็สามารถขอให้มีวิทยฐานะครุชั่นนำภายใต้</p>	
<p>12 การจัดคนลงตามกรอบอัตราภาระ และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นยังไม่สามารถดำเนินการได้</p>	<p>12. ควรเร่งจัดทำหนังสือเกณฑ์และวิธีการฯ ให้รวดเร็ว</p>
<p>13 การสรรหาและการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครุภัณฑ์เป็นไปตามเจตนาของพระราชนูญญาติ ระเบียบวาระการคุณและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กล่าวคือ ต้องการให้สถานศึกษาได้ครุฑามที่ต้องการ (โรงเรียนเมืองแห่งว่าง แต่ อก.ค.ศ เผดพันที่การศึกษา มีรายชื่อบุคคลให้โรงเรียน เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง)</p>	<p>13 โดยการให้ อ.ก.ค.ศ. เผดพันที่การศึกษามอบให้สถานศึกษานั้น ๆ จัดให้มีการดำเนินการสรรหาเอง</p>
<p>14. หลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะ ไม่สอดคล้อง สัมพันธ์กับคุณภาพโรงเรียน และนักเรียน</p>	<p>14. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ฯ การเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้อง สัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงาน</p>
<p>15. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครุภัณฑ์และบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ไม่กำหนด ปฏิบัติการปฏิบัติให้ชัดเจน</p>	<p>15 กำหนดปฏิบัติการปฏิบัติให้ชัดเจนทุกขั้นตอน</p>
<p>16. ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครุภัณฑ์และบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศช 0206.3/2299 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2550 กำหนดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรอง และมีคณะกรรมการประเมิน ทำให้มีการตั้งคณะกรรมการมากเกินไป ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ใช้ดุลยพินิจเพียงดูตามมติในการตัดสินใจ</p>	<p>16. ไม่ควรมีคณะกรรมการกลั่นกรองครัวเรือนที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้นำเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เผดพันที่การศึกษา</p>
<p>17. การกำหนดองค์ประกอบของ อ.ก.ค.ศ. เผดพันที่การศึกษาชั้นสอน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจากตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครุ.ศ. ศึกษานิเทศก์ ได้ ผู้แทน ก.ค.ศ. มาจากตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครุ.ศ. ศึกษานิเทศก์ ได้ ผู้แทนครุศาสตร์ มาจากตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครุ.ศ. ศึกษานิเทศก์ ได้</p>	<p>17 ควรกำหนดที่มาขององค์ประกอบของ อ.ก.ค.ศ. เผดพันที่การศึกษาที่ไม่ชัดเจนกัน</p>
<p>18 ผู้แทน ก.ค.ศ. ไม่สามารถให้คำปรึกษาในด้านบริหารงานบุคคลได้</p>	<p>18 ควรกำหนดให้ผู้แทน ก.ค.ศ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นที่ปรึกษาให้ อ.ก.ค.ศ. เผดพันที่การศึกษาได้</p>



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
19. ปฏิบัติการบัญชีดิจิทัล ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการฯ พศ 2547 มีข้อจำกัด คือ การพิจารณาเลื่อนขึ้น โดยใช้ผลการประเมินภาระบัญชีดิจิทัล ถึงวันที่ 31 มีนาคม, 30 กันยายน และต้องดำเนินการตามกระบวนการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 10 เมษายน, 10 ตุลาคมเพื่อให้สามารถเบิกจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างใหม่ได้ทันภายในเดือนเมษายน, ตุลาคม (การเบิกเงินตามระบบ GFMIS กำหนดวันที่ฐาน ในวันทำการประจำเดือนซึ่งกลางเดือน) ของแต่ละเดือนหากยืดถือปฏิบัติตามบัญชีดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะไม่สามารถเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างใหม่ได้ทัน ภายในเดือนเมษายนหรือตุลาคม ประกอบกับ มีเจ้าหน้าที่ทำการรอบดูตราคำลังน้อย การบัญชีดิจิทัลที่มาก และยุ่งยากในเวลาจำกัด อาจจะเกิดข้อบกพร่องได้ง่าย	19. ยิดถือตามบัญชีดิจิทัลที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการฯ พศ 2547 กรณีที่เจ้าหน้าที่การเงินไม่สามารถเบิกเงินตามระบบ GFMIS ได้ทันก็ให้ตัดเบิกในเดือนถัดไป ควรมีคอมพิวเตอร์สำหรับการดำเนินการ ในเรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการจัดทำบัญชีโดยเฉพาะ
20. การบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ บางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้ว แต่ บางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากยังไม่มีหลักเกณฑ์การสรรหา	20. ก ค ศ ควรตรวจสอบค่าสั่ง กรณีที่ไม่ปฏิบัติตามแนวทางที่ ก ค ศ กำหนด และควรออกหลักเกณฑ์การสรรหาศึกษานิเทศก์ โดยเร็ว

#### (4) ด้านการบริหารทั่วไป

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
1. กลุ่มอำนวยการ ประกอบด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานการเงินและสินทรัพย์ ซึ่งลักษณะงานมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง	1. 1 กำหนดให้มีกลุ่มการเงินและสินทรัพย์เพิ่มขึ้น แยกออกจากกลุ่มอำนวยการ 1. 2 การปฏิบัติงานของทุกกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการประสานงานกัน ลดความซ้ำซ้อนของ การปฏิบัติงาน
2. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ แต่ในสภาพความเป็นจริงเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตมีโรงเรียนเอกชน และบางเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวนโรงเรียนเอกชน ตามเกณฑ์ที่กำหนด (20 โรงเรียน) แต่ไม่ได้ประกาศตั้งเป็นกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน	2. กำหนดให้มีกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ในทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นข้อมูลเพื่อการบริหารได้อย่างจริงจัง ข้อมูลสารสนเทศยังสับสน เก็บช้าช้อนเพิ่มภาระให้ครู โรงเรียนยังขาดข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เป็นสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหาร วางแผน รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในด้าน ICT ที่จะสามารถดูแลการใช้ระบบดูแลการใช้ระบบโดยตรง เมื่อระบบมีปัญหา</p>	<p>3.1 ควรจัดตั้งกลุ่ม ICT เพื่อสามารถจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานของเขตพื้นที่การศึกษาได้</p> <p>3.2 ปรับเปลี่ยนหัวคนคิดของบุคลากรให้ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และจัดทำ Program ให้ใช้เป็นระบบเดียวกัน</p> <p>3.3 ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการศึกษาทั้งในส้านักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน</p> <p>3.4 กำหนดให้บุคลากร ครู นักเรียน จะต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี แค่ไหน เพียงไร (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ)</p> <p>3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง</p> <p>3.6 พัฒนาระบบ e-office ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>4 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาจากหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น สำนักงานการประ促ศึกษาจังหวัด สำนักงานการประ促ศึกษาอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด, สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. สำนักงานสมณฑลศึกษาจังหวัด ซึ่งบุคคลที่เคยปฏิบัติงานระดับจังหวัด ส่วนใหญ่จะไม่มีปัญหาการปฏิบัติงาน แต่มาจากการต้นอามาไม่เคยปฏิบัติงานมาก่อน จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้คล่อง</p>	<p>4. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่</p>
<p>5 การเข้าเรียนของนักเรียน</p> <p>5.1 ยังมีเด็กที่ถึงวัยต้องเข้าเรียนภาคบังคับ แต่ไม่สามารถเข้าเรียนได้ หรือบางคนเข้าเรียน แต่ไม่เวลาเรียน ไม่ครบ 200 วัน มีปัญหาทั้งหยุดเรียนเพื่อชดเชยมาตรา ทำให้มีวันเรียนไม่ครบตามเกณฑ์</p> <p>5.2 นักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับต้องเรียนต่อในระดับปริญญาตรีเท่านั้น จึงจะสามารถประกอบอาชีพได้ แต่นักเรียนบางคนไม่สามารถเข้าเรียนต่อได้ เพราะต้องช่วยเหลือบิดา มารดา ปัญหาคือการจัดการศึกษายังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในด้านวิชาชีพได้</p>	<p>5.1 ควรจัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่น นักเรียนไม่ต้องเรียนในสถานศึกษาครบ 200 วัน โดยจัดประสบการณ์ในหนัดแท่นได้ที่บ้าน</p> <p>5.2 จัดให้มีการเรียนสายวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้เป็นทางเลือกให้กับนักเรียนที่ไม่สามารถเรียนต่อในระดับปริญญาตรีได้</p>



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
6. การประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ การบริหารการศึกษาเอกชนระหว่างต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วม ใน การจัดการศึกษาอย่างมีน้อยอยู่ (แต่อ่าจ) เพราะติดขัด ที่กฎระเบียบ จึงทำให้ไม่สามารถเข้ามาร่วมได้	6.1 เผด็จพันธุ์การศึกษาต้องให้การสนับสนุนเอกชน สถาบันต่าง ๆ ผู้ประกอบการ องค์กรส่วนท้องถิ่น เข้า มาร่วมในการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 6.2 แก้ไขกฎระเบียบที่ขัดข้อง เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา
7. ประเมินเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป บางเรื่องล้าสมัย ต้องแก้ไขให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติ เช่น - การเปลี่ยนชื่ออาคาร ต้องเสนอขอเขตพื้นที่การศึกษา รวมกับให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้เอง - การขยายชั้นเรียน เช่น เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 จะขยายเปิดสอนเป็นช่วงชั้นที่ 3 เพิ่มเติม ต้องเสนอ ขอสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอนุมัติ รวมกับให้สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการได้เอง - การจัดตั้งโรงเรียน ระยะนักกฎหมายกับโรงเรียนเอกชน คือ โรงเรียน รัฐบาลต้องมีเนื้อที่ 25 ไร่ ส่วนโรงเรียนเอกชนมีเนื้อที่ 2 งาน ก็สามารถจัดตั้งเป็นโรงเรียนได้	7.1 แก้ไขระเบียบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ควรให้มี การกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น 7.2 ควรมีการให้บริการแบบเสริจลั่น ณ จุดเดียว (One Stop Service) เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
8. การรับนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนที่ได้รับความนิยม เกิดปัญหาพื้นที่บริการหักซ้อนกัน	8. กำหนดพื้นที่บริการให้ชัดเจน ไม่หักซ้อนกัน
9. ระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ยังขาดความ ต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่ทราบปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน	9. มีโครงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เพื่อจะได้ นำผลเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนา
10 อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ขนาดแคลน เครื่องคอมพิวเตอร์ ไม่ทันสมัย	10. จัดเครื่องมือ อุปกรณ์ลือสาร และคอมพิวเตอร์ ให้ครบทุกโรงเรียนจะได้มีความสะดวกในการติดต่อ ประสานงาน
11 บุคลากรในสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ โรงเรียนไม่เน้นการทำวิจัยและใช้ประโยชน์ทางการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาการวางแผน	11 ส่งเสริมให้ทุกครรภ์ วิจัยอย่างง่าย เพื่อใช้ในการ พัฒนา

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
12. การบริหารการศึกษาขั้นรวมอ่อนแหนใจไว้ที่ส่วนกลางมากทำให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น การให้นโยบายและให้งบประมาณทำงานตามโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	12. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรที่จะประเมินและให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ เป็นผู้พิจารณาและดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ
13. การติดต่อประสานงาน และระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาในภาพรวมยังไม่คล่องตัวและไม่มีประสิทธิภาพ	13. ปรับปรุงการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาให้เล็กลง หรือมีเขตย่อยประสานระดับอ่าเภอเพื่อการติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิด

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากการนำปัญหาการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่ได้กล่าวแล้ว ในบทที่ 2 มาประมวลรวมกับความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสันหนนา (focus group) ครั้งที่ 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสันหนนา (focus group) ครั้งที่ 2 โดยจากการประมวลข้อมูลพบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 4 ด้าน และแนวทางแก้ไข ดังนี้**

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<b>ด้านการบริหารงานวิชาการ</b> <b>1 ครุ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ทางวิชาการน้อยทำให้ไม่ทันต่อความทันสมัยขององค์ความรู้</li> <li>1.2 ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล</li> <li>1.3 สอนไม่เต็มเวลา เนื่องจากต้องทำงานสนับสนุน การสอนด้วย เช่น งานธุรการ งานการเงิน เป็นต้น</li> <li>1.4 ขาดแคลนอัตรากำลังครุ มีครุไม่ครบถ้วนกลุ่มสาระ ซึ่งหลักสูตรใหม่กำหนดให้จัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้</li> <li>1.5 ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสถานศึกษาระดับเขตต่าง ๆ เช่น โรงเรียนที่มีเด็กพิการ พื้นที่ภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง ภัยไฟป่า เป็นต้น</li> <li>1.6 ปัญหานี้ลิน ทำให้มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 ส่งเสริมให้ครุสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร สร้างการเรียนรู้ให้มากที่สุด มุ่งประยุกต์ การบูรณาการให้เด็กเกิดความรู้องค์รวม</li> <li>1.2 ก. ค. ศ. ควรพัฒนาเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่</li> <li>1.3 ใช้ outsource แต่ทั้งนี้ต้องได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากร</li> <li>1.4 ให้มีกลไกอยู่ในการส่งเสริม ควรมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ด้วยตัวบินหรือไม่ใช่ตัวบินแก่ข้าราชการครุที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาระดับเขตต่าง ๆ</li> <li>1.5 องค์กร/สถานบันการเงินต่าง ๆ ควรหันมาสนับสนุนการปล่อยเงินทุน ซึ่งปัจจุบันการถูกทำให้ด้วยและเหลืองเงินกู้มีมากขึ้นในขณะที่วินัยในการใช้จ่ายลดลง</li> </ul>



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>2 ศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักเกี่ยวกับงานนิเทศ และงานด้านวิชาการ แต่ปัจจุบันพบว่า</p> <p>2.1 อัตรากำลังศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ในบางเขตพื้นที่การศึกษามีศึกษานิเทศก์ หรือ บางเขตพื้นที่การศึกษามีจำนวนน้อย ซึ่งศึกษานิเทศก์ต้องทำงานเครื่องข่ายสถานศึกษา ร่วมกับประสานแผนผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาโรงเรียนในเครือข่ายที่รับผิดชอบ เมื่อขาดอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ จึงทำให้การพัฒนาด้านวิชาการทำได้ยาก</p> <p>2.2 ศึกษานิเทศก์ที่มีความสามารถในการนิเทศเฉพาะด้านยังมีน้อย ทำให้ไม่สามารถนิเทศได้ โดยเฉพาะการนิเทศระดับชั้นชั้นที่ 3 และชั้นชั้นที่ 4</p> <p>2.3 การนิเทศการสอนยังไม่ทั่วถึง</p>	<p>2.1 ก. ค ศ ต้องตรวจสอบอัตรากำลังกับปริมาณงาน ในปัจจุบัน และกำหนดอัตรากำลังให้เพียงพอ</p> <p>2.2 สร้างเครือข่ายการนิเทศ พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศ มีการนิเทศทางไกล</p> <p>2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนิเทศภายใน และการเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากผู้นิเทศภายนอก เพื่อการปรับปรุงพัฒนาฯร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>3 หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>3.1 ความไม่ชัดเจนของหลักสูตรสถานศึกษา ถ้าเทียบกับหลักสูตรเดิมที่มีทิศทางชัดเจนว่า ต้องการให้นักเรียนเป็นอย่างไร ผลิตเด็กได้ตรงตามความต้องการของตลาด</p> <p>หลักสูตรใหม่เป็นการบูรณาการหลักสูตร ให้มีหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นที่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง (child centre) กำหนดให้มีกลุ่มสาระหลักและสาระเสริม ซึ่งส่วนกลางเป็นผู้กำหนดมา โดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความพร้อมของเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา ทำให้เกิดความสูญเปล่า</p> <p>3.2 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นหลักสูตรที่อิงมาตรฐานและชั้นชั้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารและผู้ใช้หลักสูตรเพื่อรับรู้ความชัดเจน ความเข้าใจและให้เกิดแนวคิดที่ตรงกัน ทั้งในระดับนักเรียน ครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้รับผิดชอบงานหลักสูตร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และปัจจุบันครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ยังคงอิงหลักสูตรเดิม ความต้องการให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ จึงไม่เป็นไปตามแนวคิดของหลักสูตร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน</p>	<p>3.1 สร้างความรับผิดชอบให้ผู้บริหารเข้าใจหลักสูตรอย่างแท้จริง</p> <p>3.2 นิเทศ ติดตาม การพัฒนาหลักสูตร</p> <p>3.3 ความมีการประเมิน และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาโดยนำปัจจัยอื่นหรือองค์ความรู้ใหม่มาปรับประยุกต์ เช่น หลักเศรษฐกิจพอเพียง หลักการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น</p> <p>3.4 ความมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมพัฒนาการรอบด้าน</p>

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>4 ความครุ่ง 4.1 สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ไม่อื้ออำนวย ต่อการส่งเสริมการศึกษา ครอบครัวยากจน บางครั้งเด็กต้องหยุดเรียน เพราะไม่มีเงินค่าเทอม บางครั้งมีความจำเป็นในบางช่วงเวลาที่ต้องใช้แรงงาน ก็ต้องให้เด็กหยุดเรียน ซึ่งมีผลต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียน</p> <p>4.2 วัฒนาการการเลี้ยงดูของผู้ปกครอง ซึ่งมักจะมีความคิดที่ว่า นักเรียนต้องอยู่ในความดูแลของโรงเรียน และครู แต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งแท้ที่จริงบ้านและโรงเรียน หมายถึง ผู้ปกครอง และครูต่างก็ต้องร่วมรับผิดชอบในการเรียนการสอน การดูแลอบรมความประพฤติ การคิด การกระทำของนักเรียน แต่ที่มีอยู่ปัจจุบัน บ้านจะทิ้งภาระความรับผิดชอบให้กับโรงเรียน จึงทำให้ขาดความเชื่อมโยง</p>	<p>4. กระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่การศึกษาต้องประสานความร่วมมือให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง</p>
5 งบประมาณ	<p>5.1 ควรอุดหนุนงบประมาณให้กับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการพัฒนางานตามสภาพปัญหา และความต้องการมีค่อนข้างน้อย ทำให้การพัฒนางานด้านวิชาการไม่ครอบคลุมทุกมิติของสภาพปัญหาและความต้องการ</p> <p>5.2 ควรจัดสรรงบประมาณ ควรสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา</p> <p>ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดลำดับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม และวิเคราะห์ความเป็นไปได้เพื่อบริหารงบประมาณให้เกิดผลสูงสุด</p>
6. สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งการเรียนรู้มีน้อย	6 พัฒนาครู แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และส่งเสริมให้สถานศึกษาร่วมสร้างคู่มือ สื่อการเรียนการสอน เพื่อใช้ในโรงเรียนร่วมกัน
7. เครื่องมือและอุปกรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนางานด้านวิชาการ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกน ขาดประสิทธิภาพ และไม่เพียงพอต่อการพัฒนางานที่เป็นเอกสารทางวิชาการ ซึ่งเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์ความรู้ที่สำคัญ ตลอดจนขาดเจ้าหน้าที่พิมพ์และตรวจสอบเอกสาร	7 จัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์พื้นฐานจำเป็น ที่มีประสิทธิภาพให้เพียงพอ



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>8 การรวมอำนาจของส่วนกลาง</p> <p>8.1 การปฏิบัติงานด้านวิชาการ ส่วนใหญ่ยังได้รับการกำหนดให้มีการดำเนินการจากส่วนกลาง และส่งผลต่อสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องใช้เวลาในการปฏิบัติตามที่ส่วนกลางสั่ง ซึ่งในบางกรณีอาจไม่เหมาะสมกับเขตพื้นที่การศึกษานั้น ทำให้เกิดความสูญเปล่า และทำให้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนไม่เต็มที่</p> <p>8.2 โดยมาจากการเรียนรู้ไม่คุ้มค่าและล้าหลัง</p>	<p>8.1 ส่วนกลางควรกำหนดในต้นนโยบาย มีการติดตามประเมินผล เป็นระยะ</p> <p>8.2 กิจกรรมส่วนใหญ่ ควรให้พื้นที่ได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาตามบริบท และเป็นไปตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ</p> <p>8.3 ให้เขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบผลงาน (Accountability) ส่วนกลางจัดระบบตรวจสอบ ติดตามประเมินผลให้เข้มแข็ง</p>
<p>9 การจัดการเรียนรู้</p> <p>9.1 ครุภาระการเรียนรู้ได้ไม่เต็มเวลา เพราะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่นักเรียนจากการเรียนการสอน "ด้วยภาระงานธุรการ งานการเงิน เป็นต้น"</p> <p>9.2 การจัดการเรียนรู้ มีได้มุ่งเน้นหักยั่งที่นฐานและอุปนิสัยในการสร้างความรู้ตลอดชีวิต</p> <p>9.3 การวัดผล บัตรเอนกประสงค์ ซึ่งกำหนดด้วยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ทางหลัก หลักวิธี แต่ปัจจุบันจะเน้นเฉพาะวิธีการทดสอบเป็นส่วนใหญ่ ทำให้นักเรียนห่องจำมากกว่าการใช้ความคิดการเข้าใจ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมที่ไม่ได้ตามมาตรฐาน</p>	<p>9.1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการพัฒนาครุภาระให้เกิดผลอย่างแท้จริง โดยยึดการวิเคราะห์สภาพพื้นฐานและการพัฒนาต่อยอด ที่เน้นการปฏิบัติจริง ตอบสนองความต้องการและความต้องของบุคคล</p> <p>9.2 เตรียมการสอน โดยวิเคราะห์หลักสูตรศึกษาข้อมูลที่ฐานของนักเรียนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ</p> <p>9.3 การตัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง และใช้ผลการประเมินในการซ้อมเตรียมนักเรียนในทุกทั้ง</p> <p>9.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สอดคล้องกับสภาพโรงเรียนที่มีจำนวนครุภาระคงที่ และเน้นบูรณาการในช่วงชั้นที่ 1</p> <p>9.5 พัฒนาครุภาระสอนในเรื่องการจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้นักเรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหา ได้ โดยเน้นการพัฒนาทักษะการปฏิบัติจริงในสภาวะการทำงานปกติ</p>

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>10. การจัดระบบประกันคุณภาพภายในยังไม่บรรลุผล กระบวนการจัดคุณภาพกำหนดให้แก้ไขทักษะวิธี ซึ่งจะเป็นกลไกที่ทำให้ระบบประกันคุณภาพมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่กลไกต่าง ๆ ที่ถูกกำหนด มีดังนี้ ตัวจัดที่ทำให้ระบบประกันคุณภาพบรรลุผล เพราะสภาพการศึกษายังไม่สามารถดำเนินการตามมาตรฐาน ระบบประกันคุณภาพภายใน เช่น</p> <p>10.1 การจัดโครงสร้างภายในของสถานศึกษา ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามที่กำหนด แต่สถานศึกษา มีได้กำหนดตามนั้น กำหนดเป็นอย่างอื่นเพิ่มขึ้น เช่น งานกิจกรรมนักเรียน งานความสัมพันธ์ชุมชน ดังนั้น หลักการคิดเกี่ยวกับโครงสร้างสถานศึกษา จึงเป็นปัญหา</p> <p>10.2 ระบบข้อมูลสารสนเทศ เป็นการทำเพื่อตอบสนอง ส่วนกลาง มีใช้ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ที่ต้องการจัดระบบสารสนเทศข้อมูลที่จำเป็น</p> <p>10.3 การบททวนคุณภาพการศึกษา ซึ่งต้องทำทุก ๆ 3 ปี แต่ยังมีได้ดำเนินการตามที่กำหนดได้ อย่างไรก็ตาม ตัวจัดสำคัญในการประกันคุณภาพ คือ ครู แต่การบริหารตามตัวชี้วัด 12 มาตรฐาน 84 ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นการบริหารที่มุ่งมาตรฐานไม่เกิด ในตัวครูอย่างแท้จริง และเป็นการประเมินเพื่อให้เสร็จลั่นตามกระบวนการท่านั้น ส่งผลให้ระบบประกันคุณภาพภายในที่ไม่มีประสิทธิผล มากนัก</p>	<p>10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดโครงการพัฒนา สถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน เพื่อรับการประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)</p>
<p>11 ระบบการบริหารจัดการในปัจจุบัน มีโครงสร้างให้บุคลากรกองค์กรและสร้างความรับผิดชอบ บุคลากรยัง มีได้ส่งผลกระทบของงานเป็นสำคัญ ทำให้การพัฒนา งานเป็นไปอย่างล้าช้า ไม่ทันต่อองค์ความรู้ที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>11 ควรมีการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรให้ 透明 โปร่งใส ให้ความรับผิดชอบ การมุ่งผลลัพธ์ของ งาน การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะที่น่าสนใจ ฯ</p>
<p>12 การบริหารจัดการองค์ความรู้ยังไม่เป็นระบบ ซึ่ง จำเป็นต้องอาศัยสรุปกำลังระบบทว่างสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และประชาชน โดยผู้บริหาร สำนักงานทุกระดับต้องเป็นหลัก และบุคลากรใน สำนักงานทุกกลุ่มต้องร่วมในการพัฒนา</p>	<p>12.1 ควรกำหนดให้การบริหารจัดการความรู้ เป็น นโยบายสำคัญในการพัฒนาองค์กร</p> <p>12.2 จัดให้มีระบบพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีส่วน ร่วมจากทุกกลุ่มงาน อันจะช่วยให้กระบวนการพัฒนา งานวิชาการเข้มแข็งขึ้น และเป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษา</p>

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>13 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานด้านวิชาการมีน้อย โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ทุกมิติของสถานศึกษา เช่น หนังสือ สื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีที่หลากหลาย</p>	<p>13 ความมีการสร้างสรรค์ และพัฒนาครุย์ที่มีอยู่เดิมให้มีนวัตกรรม ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ให้บริการทางวิชาการทุกมิติ</p>
<p>14 ระบบการทำกับข้าว ติดตาม เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนางาน แต่ปัจจุบันไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการทำกับข้าว ติดตาม ด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการออกแบบการทำกับข้าว ติดตาม สถานศึกษาแต่ก็มีได้ดำเนินการ</p>	<p>14 ความมีการประชุมอย่างต่อเนื่อง ที่เน้นการพัฒนาด้านวิชาการ การเติมเต็มความรู้ และแนวทางปฏิบัติที่มุ่งสู่คุณภาพ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเรื่อง และแผนปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อเป็นการทำกับข้าวติดตามและกระตุ้นให้เกิดความสำคัญของการบริหารด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>15. มีได้ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อการพัฒนานานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น อีกทั้งเมื่อมีการวิจัยอยู่บ้าง แต่ไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p>	<p>15 จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ งานวิจัย สามารถนำไปสู่การปฏิบัติต่อ</p>
<p>ด้านการบริหารงานงบประมาณ</p> <p>1 งบประมาณไม่เพียงพอ งบก่อสร้างอาคารเรียนมีน้อยมาก รวมทั้งงบประมาณสนับสนุนการประชุมอบรมสัมมนา และบริหารจัดการสถานศึกษา</p>	<p>1.1 จัดงบประมาณให้เพียงพอเป็นจำนวนรวมและให้อิสระกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารงบประมาณตามความจำเป็นและความต้องการตามสภาพจริงโดยใช้ระบบการจัดสรรงบประมาณแบบเงินอุดหนุนหลักไป เย็นก้อน (Block Grant)</p> <p>1.2 ความมีการสำรวจข้อมูลความขาดแคลนและจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมตามความจำเป็น ความต้องการไม่ควรแยกรายดับประดิษฐ์ศึกษาและมัธยมศึกษา</p>
<p>2 การจัดสรรงบประมาณให้กับห้องเรียนเป็นรายหัวเท่า ๆ กัน ก่อให้เกิดความเสียเบรียบสมและเกิดความแตกแยกในลังคมและการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่นักเรียนมีผลการเรียนเป็นเลิศหรือเป็นกรณีพิเศษ เช่น โรงเรียนในฝัน โรงเรียนยอดนิยม โรงเรียนกระจายอำนาจฯ ฯ ฯ เพิ่มความเหลื่อมล้ำให้กับโรงเรียนอื่น ๆ</p>	<p>2 การจัดระบบให้กับนักเรียนเป็นรายหัว ต้องคำนวณตามความจำเป็นของแต่ละคน โรงเรียนขนาดเล็กโอกาสไม่เท่าเทียมกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ต้องจัดสรรงบรายหัวให้มากกว่าเดิมในโรงเรียนขนาดใหญ่</p>

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
3 ไม่สามารถใช้จ่ายได้ตรงตามความต้องการ เนื่องจาก ติดขัดด้วยรายเบี้ยนการบริหารงบประมาณยังไม่คล่องตัว เก่าที่ควรและไม่ทันต่อการแก้ปัญหา ในบางโครงการ และกิจกรรมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้กำหนดให้ดำเนินการและกำหนดวงเงินงบประมาณ ไม่กระจายอ่านจากการบริหารงบประมาณ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินหั่งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียน ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติ งานเกี่ยวกับระบบ GFMIS	3.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงบประมาณ การเงินและพัสดุ ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 3.2 ควรจะจ่ายการจัดสรรงบประมาณ การกำหนด โครงการและกิจกรรมเพื่อการพัฒนาแก้ปัญหาให้กับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็น ผู้ดำเนินการมากกว่าที่บัญญัติอยู่ในปัจจุบัน
4 ใช้งบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	4 สร้างความตระหนักรถึงจิตสำนึกในการใช้งบประมาณ
5 แผนพัฒนา เช่น แผนกลยุทธ์ 3 ปี ซึ่งจัดทำ ตามกรอบนโยบายของต้นสังกัดไม่ได้ใช้ประโยชน์เท่าที่ ควร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงจากผู้ควบคุมนโยบาย	5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรยึด มั่นในแนวทางการดำเนินงานตามแผนและควรสนับสนุน ให้มีการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง
6 การจัดสรรเงินเพื่อพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีการ วิเคราะห์จากแผนพัฒนาของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้ วิธีจัดสรรให้แต่ละเขตจำนวนไม่เกลี่ยเท่ากัน ซึ่งมีสอดคล้อง กับความจำเป็น ความต้องการสภากาชาดไทย และความ สัมคมของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา	6 กำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาตามสภาพที่เป็นจริงและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวิเคราะห์จัดสรรงบประมาณ ให้เหมาะสมตามสภาพของแต่ละเขต
7 ราคาคลังสิ่งก่อสร้างต่ำไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้การ จัดสรรงบประมาณค่าที่ดินสิ่งก่อสร้างที่กับทุกเขตพื้นที่ การศึกษาได้รับในจำนวนเท่ากัน แต่ในแต่ละเขตมีสภาพ พื้นที่และสภาพเศรษฐกิจแตกต่างกัน	7 ปรับราคาคลังสิ่งก่อสร้างให้เป็นปัจจุบัน หรือกำหนด ราคาแตกต่างตามสภาพพื้นที่
8 ให้อำนาจกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการตรวจสอบการอุดรั่งของ ก่อให้เกิดปัญหาเนื่องจาก ไม่มีความรู้ทางด้านนี้	8 ควรมีหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถ ในการอุดรั่ง อาคารท่านที่ในการตรวจสอบโดยเฉพาะ
9 งบประมาณซึ่งเป็นงบประมาณประจำของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอต้องมีการปรับ ใช้จากงบพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นประจำทุกปี	9 ควรเพิ่มงบประจำให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารและสนับสนุนการจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
10 การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เป็นระบบและกำหนด เวลาลงที่ไม่แน่นอน ทำการวิ่งเต้นไม่เป็นไปตามขั้นตอน	10 ควรกำหนดเวลาการของงบประมาณปรับปูรุ่งซ่อมแซม ให้ชัดเจน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หากมีงบประมาณเหลือ จ่ายก็ควรจัดให้ทุกเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคำขอหรือ ยื่นยกเว้นมูลพร้อมกัน



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
11 บุคลากรด้านการเงินและสินทรัพย์ไม่เพียงพอ ตามกรอบ	11 ควรเร่งการจัดคนลงกรอบอัตรากำลัง และมีมาตรการ เกลี่ยอัตราที่เด็ดขาดและรวมมอบให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่ขาดบุคลากรดำเนินการสร้างให้เสร็จภายใน ปีงบประมาณ 2550
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการเสนอ ขอจัดตั้งงบประมาณ การดำเนินการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องรองการจัดสรรงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงจะ สามารถดำเนินการได้และงบประมาณบางส่วนเป็นการ ดำเนินการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานสั่งการให้ดำเนินการเป็นกิจกรรมร่วม จากการที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ทราบล่วงหน้าหรือทราบ ในระยะเวลากรชั้นชิด โดยเฉพาะการจัดสรรงบ ประมาณในระยะเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน เป็นการ จัดสรรงให้อย่างเร่งด่วนและมีเป็นจำนวนมาก การดำเนิน การอาจไม่คุ้มค่ากับผลผลิตที่ต้องการ เนื่องจากกลุ่ม เป้าหมายในการพัฒนาเป็นกลุ่มเดียวกันของทุกโครงการ	12 1 ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วม ในการเสนอขอจัดตั้งงบประมาณลงหน้า ตามความจำเป็น หรือจัดงบประมาณเป็นก้อน โดยแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบล่วงหน้า อย่างน้อย 1 ปี 12 2 การจัดงบประมาณตามนโยบาย ควรแจ้ง ล่วงหน้าก่อนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะจัดทำแผน ปฏิบัติการรายปีรองรับ
13. ปัญหาการบริหารการเงิน 13.1 การเบิกจ่ายในระบบ GFMIS มีปัญหานในการ ใช้เครื่อง GFMIS เนื่องจากมีจำนวนหน่วยละ 1 เครื่อง การใช้งานการเบิกและการปลดล็อกเจ้าหน้าที่ต้องเข้าคิว รอการทำงาน โดยเฉพาะช่วงปลายปีงบประมาณ ซึ่งมี การเบิกจ่ายเป็นจำนวนมาก 13.2 การจัดทำรายงาน โดยเบิกรายงานจากเครื่อง GFMIS ซึ่งระบบใช้การตึงข้อมูลจากฐานข้อมูลมา ประมาณผลทำได้ช้ามาก โดยเฉพาะช่วงสิ้นเดือนถึงต้น เดือนจะมีการประมวลผลข้อมูลจากทุกหน่วยงานทำให้ ไม่สามารถเรียกรายงานเพื่อรายงานสำนักงานตรวจสอบ แผ่นดินตามที่กำหนดได้	13 1 ควรมีคอมพิวเตอร์สำหรับการดำเนินการใน เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการจัดทำบัญชีถือจ่าย โดยเฉพาะ 13 2 การจัดสรรงบประมาณควรเป็นก้อน เพื่อให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนบริหาร ตาม ความต้องการและความจำเป็น มีอิสระและเกิดความ คล่องตัว

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
13.3 ปัญหาจากการที่โรงเรียนเป็นหน่วยดำเนินการทางการเงินแล้วส่งเอกสารให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามิภกับระบบ GFMIS บางครั้งล่าช้า ทำให้การทำงานในระบบไม่เป็นปัจจุบัน บางครั้งมีการบิดเบือนไม่สามารถนำข้อมูลเข้าระบบได้	
13.4 ปัญหาจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรับภาระรายอ่อนๆ แต่ในขณะเดียวกันการบริหารการเงินและพัสดุยังคงให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยเบิก ทำให้บิริมาณงานเมื่อกำกินกำลังบุคลากรส่งผลให้เกิดภาวะเครียดของเจ้าหน้าที่	
13.5 การกระจายอ่อนๆ ยังไม่กระจายถึงโรงเรียนจริง บางส่วนยังส่งการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้โรงเรียนไม่มีอิสระในการบริหารงบประมาณ ตามความต้องการของโรงเรียน	
14. ได้รับจัดสรรงบประมาณล่าช้า ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้	14. ควรจัดสรรและโอนเงินงบประมาณตามกำหนดเวลาของงานและโครงการ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณและแจ้งรายละเอียดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษาได้รับทราบเพื่อวางแผนและเตรียมดำเนินการ ดังนั้น ควรมีศูนย์/คลังข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในปัจจุบัน ไม่ช้าช้อน และเป็นระบบเดียวกัน
15. ปฏิทินกำหนดเวลาในการจัดทำค่ายขอตั้งงบประมาณไม่ชัดเจน	15. กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการจัดทำค่ายของบประมาณให้ชัดเจนเป็นปฏิทินประจำปี และยึดถือตามปฏิทินการปฏิบัติที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ เช่น ในหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการฯ กรณีที่เจ้าหน้าที่การเงินไม่สามารถเบิกเงินตามระบบ GFMIS ได้ทันก็ให้ตกลงกันในเดือนต่อไป
16. จำนวนงบประมาณที่แจ้งจัดสรรให้ไม่ตรงกับจำนวนเงินที่อนุมัติงบประมาณประจำวัน	16. พิจารณาอนุมัติงบประมาณตามที่แจ้งจัดสรรให้กับเขตพื้นที่การศึกษา
17. ขาดการประเมินแผนงานโครงการอย่างแท้จริง การบริหารงบประมาณเขตพื้นที่การศึกษาไม่โปร่งใส	17. จัดระบบตรวจสอบตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างจริงจัง

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
18. สถานศึกษาไม่ใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ	18 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดมาตรการในการตรวจสอบ กำกับ กิจกรรมเพื่อให้สถานศึกษาใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ
19 การจัดสรรงบประมาณแผ่นดินงบประมาณบริหารงานมากกว่างบประมาณพัฒนา	
20 ขาดงบประมาณในการสนับสนุนที่มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	
21 งบประมาณมีส่วนที่กับผลงาน	
22 การยุบอัตรากำลังเนื่องจากเบี้ยณอาชญากรรม แต่ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณจัดจ้างมาทดแทน ทำให้ครุต้องปฏิบัติงานหลายด้านเป็นผลให้สอนໄດ້ມีเต็มที่	
23 การติดตาม ตรวจสอบการเงินและการบัญชียังไม่ทั่วถึง	
<b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>	
1 ความล่าช้าในการดำเนินการบริหารงานบุคคล เนื่องจาก	1 1 ควรทราบหลักเกณฑ์ฯ ต่าง ๆ โดยเน้นการกระจายอำนาจให้มากขึ้น และเร่งรัดให้ออกหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ให้เร็วขึ้น
1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพิ่งประกาศใช้หลักเกณฑ์ฯ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูฯ มีการประกาศใช้ค่อนข้างน้อย หลักเกณฑ์และวิธีการบางหลักเกณฑ์ควรเร่งดำเนินการ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง	
1.2 ความไม่เข้าใจของกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.2 การกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ควรที่มีความชัดเจนในการใช้ความ และครอบคลุมและเป็นมาตรฐาน
1.3 ความยืดหยุ่นของหลักเกณฑ์ เช่น หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ วิทยฐานะครุชัน្តภูมิการกำหนดคุณสมบัติในครั้งแรก เป็นดังนี้	
- ต้องดำเนินการต่อเนื่องครุภาระแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ต่อมากำหนดเพิ่มเติมว่า ต่างจากปริญญาตรี ที่สามารถขอให้มีวิทยฐานะครุชัน្តภูมิการได้	

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>1.4 ข้อจำกัดของหลักเกณฑ์และวิธีการ เช่น หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ข้าราชการ พ.ศ. 2547 มีข้อจำกัด คือ การพิจารณาเลื่อนชั้น โดยใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานสัปดาห์ที่ 31 มีนาคม, 30 กันยายน และต้องดำเนินการตามกระบวนการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 10 เมษายน, 10 ตุลาคม เพื่อให้สามารถเบิกจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ได้ทันภายในเดือนเมษายน, ตุลาคม การเบิกเงินตามระบบ GFMIS กำหนดวันที่ฐานในวันทำการประมาณช่วงกลางเดือนของแต่ละเดือน หากยึดถือปฏิบัติตามปฏิทินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะไม่สามารถเบิกจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ได้ทันที ภายใต้เดือนเมษายนหรือตุลาคม ประกอบกับมีเจ้าหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังน้อย การปฏิบัติงานที่มากและยุ่งยากในเวลาจำกัด อาจจะเกิดข้อบกพร่องได้ง่าย</p> <p>1.5 บุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอหารือในบางเรื่องที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ แต่ยังไม่ได้รับการตอบข้อหารือจากสำนักงาน ก.ค.ศ ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาและเกิดความล่าช้า</p>	
<p>2 กระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาน้อย ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอุปสรรคในการดำเนินการ เช่น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บางตำแหน่ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้เอง เช่น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มฯลฯ</p>	<p>2 ก.ค.ศ ควรกระจายอำนาจให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามากขึ้น</p>
<p>3. บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนมาใช้บังคับ ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดความลับสันรวมทั้งยังไม่สามารถจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) ลงตามกรอบอัตรากำลังได้</p>	<p>3 ควรแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาอื่นเป็นข้าราชการครูด้วย</p>



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>4 การพัฒนาบุคลากร</p> <p>4.1 ขาดการเตรียมคน พัฒนาคน เพื่อจะให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บางเขตพื้นที่การศึกษาในอีก 1-5 ปี จะมีข้าราชการครูเกียรติอาชญากร ถึง 50% และตำแหน่งบางตำแหน่งจะสร้างยาก เนื่องจากไม่มีผู้สนใจ เช่น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์</p> <p>4.2 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะเป็นการลับลือองค์ใช้จ่าย และข้าราชการครูจะขาดการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>4.1 ควรกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง</p> <p>4.2 ควรให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมโดยเฉพาะเป็นผู้จัด หรืออาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ รวมกันในหลาย ๆ เขตพื้นที่การศึกษา และจัดอบรมเป็นคราวเดียวกัน</p> <p>4.3 ควรกำหนดให้ผู้ที่จะต้องเข้ารับการพัฒนา จะต้องผ่านการประเมินหัว 3 ด้านก่อน จะทำให้ประยุตค่าใช้จ่ายหรืออาจให้ดำเนินการลงตัวก่อนแล้วจึงพัฒนาโดยกำหนดระยะเวลา ภายใน 1 ปี</p>
5. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ก.ค.ศ. ออกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ ที่ คธ 0206.3/2299 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2550 กำหนดให้มีคณะกรรมการลุ้นกรอง และมีคณะกรรมการประเมินทำให้มีการตั้งคณะกรรมการมากเกินไป ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ได้ใช้ดุลยพินิจ เพียงแต่ปฏิบัติตามมติเท่านั้น	
6. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดไม่เหมาะสม เช่น หลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะ ไม่สอดคล้อง สัมพันธ์กับคุณภาพโรงเรียนและนักเรียน	
7. การสร้างและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ไม่เป็นไปตามเจตนาของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กล่าวคือ ต้องการให้สถานศึกษาได้ครุตามที่ต้องการ ในกรณีที่มีอนให้หน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ (โรงเรียน มีตำแหน่งว่าง แต่ อ.ก.ค เขตพื้นที่การศึกษามีรายชื่อบุคคลให้โรงเรียนเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง)	

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
8. การกำหนดองค์ประกอบของ อ ก ด ศ เขตพื้นที่การศึกษา ชั้นอ่อน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจากตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้แทน ก ด ศ มาจากตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้แทนครุรุสวา มาจากตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้แทน ก ด ศ ไม่สามารถให้คำปรึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลได้	8. ควรกำหนดที่มาขององค์ประกอบของ อ.ก ด ศ เขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช้ชื่อ ก ด ศ และควรกำหนดให้ผู้แทน ก ด ศ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นที่ปรึกษาให้ อ.ก ด ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้
9. มีประกาศของข้าราชการครู จำนวนมาก เช่น ครู ที่มาจาก ลูกจ้างประจำ เช่น ครู ที่มาจาก ลูกจ้างชั่วคราว <small>ใช้พนักงานประจำเดิม ใช้พนักงานประจำเดิม</small> ครู ที่มาจาก พนักงานราชการ ครู โดยการจ้างแรงงาน ตามระเบียบงานพัสดุ ซึ่งจะมีข้าราชการครุ�าก หลายลักษณะ ซึ่งจะแตกต่างกันในเรื่องสมรรถนะ อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานและ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ถ้าจำเป็นต้องมีรายประนาท ต้องกำหนดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูแต่ละประเภท ให้ชัดเจน เช่น ครูที่มาจากพนักงานราชการ ถ้าบรรจุ และได้รับการแต่งตั้งแล้ว ภายใน 5 ปี จะได้เป็น ข้าราชการครู	9. ควรกำหนดให้ข้าราชการครุภำพทราบบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพียง ประนาทเดียว
<b>ด้านการบริหารทั่วไป</b>	
1. กลุ่มอำนวยการ ประกอบด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานการเงินและสินทรัพย์ ซึ่งลักษณะงานมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง	1.1 กำหนดให้มีกลุ่มการเงินและสินทรัพย์เพิ่มขึ้น แยกออกจากกลุ่มอำนวยการ 1.2 การปฏิบัติงานของทุกกลุ่ม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ความมีการประสานงานกัน ลดความช้ำช้อน ของการปฏิบัติงาน
2. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนจัดตั้งโดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ แต่ในสภาพความเป็นจริงเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตมีโรงเรียนเอกชน และบางเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวนโรงเรียนเอกชน ตามเกณฑ์ที่กำหนด (20 โรงเรียน) แต่ไม่ได้มีประกาศตั้งเป็นกลุ่มส่งเสริม การจัดการศึกษาเอกชน	2. กำหนดให้มีกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ในทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>3 การพัฒนาระบบและเครื่องข่ายชื่อสู่มูลสารสนเทศ ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นข้อมูลเพื่อการบริหาร ได้อย่างจริงจัง ข้อมูลสารสนเทศยังสับสน เก็บช้าช้อน เปิ่มภาระให้ครุ โรงเรียนยังขาดข้อมูล และนำข้อมูล มาวิเคราะห์เป็นสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหาร วางแผน รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในด้าน ICT ที่จะสามารถดูแลการใช้ระบบโดยตรงเมื่อ ระบบมีปัญหา</p>	<p>3.1 ควรจัดตั้งกลุ่ม ICT เพื่อสามารถจัดระบบ ข้อมูลสารสนเทศ และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางาน ของเขตพื้นที่การศึกษาได้</p> <p>3.2 ปรับเปลี่ยนหัวคนคิดของบุคลากรให้ใช้ข้อมูลสาร- สนเทศในการปฏิบัติงาน และจัดทำ Program ให้ใช้ เป็นระบบเดียวกัน</p> <p>3.3 ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการศึกษา ทั้งใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน</p> <p>3.4 กำหนดให้บุคลากร ครุ นักเรียน จะต้องมี ความรู้ด้านเทคโนโลยี แค่ไหน เพียงไร (กำหนดเกณฑ์ ขั้นต่ำ)</p> <p>3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนจัดทำ แผนพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง</p> <p>3.6 พัฒนาระบบ e-office ให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>4 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาจากหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงาน การประถมศึกษาที่อำเภอ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานระดับจังหวัด ส่วนใหญ่จะไม่มี ปัญหาการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามาจากการดับล้อเก่าไม่เคย ปฏิบัติงานมาก่อน จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้เท่าที่ควร</p>	<p>4 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ</p>
<p>5 การเข้าเรียนของนักเรียน</p> <p>5.1 ยังมีเด็กที่ถึงวัยต้องเข้าเรียนภาคบังคับแต่ไม่ สามารถเข้าเรียนได้ หรือบางคนเข้าเรียน แต่เมื่อเวลา เรียนไม่ครบ 200 วัน มีปัญหาต้องหยุดเรียนเพื่อดูแล บิดา มารดา ทำให้มีวันเรียนไม่ครบตามเกณฑ์</p> <p>5.2 นักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับต้องเรียนต่อ ในระดับปริญญาตรีเท่านั้น จึงจะสามารถประกอบอาชีพได้ แต่นักเรียนบางคนไม่สามารถเข้าเรียนต่อได้ เพราะต้อง ช่วยเหลือบิดา มารดา ปัญหาคือการจัดการศึกษา ยังไม่ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในด้านวิชาชีพได้</p>	<p>5.1 ควรจัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่น นักเรียน ไม่ต้องเรียนในสถานศึกษาครบ 200 วัน โดยจัดประสบ- การณ์อิ่นกัดแทนให้</p> <p>5.2 จัดให้มีการเรียนสาขาวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้มีทางเลือกให้กับนักเรียน ที่ไม่สามารถเรียนต่อ ในระดับปริญญาตรีได้</p>

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
6. การประปาสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารการศึกษาเอกชนระดับต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษายังมี้อยอยู่ (แต่อ่าล) เพราะติดขัดที่กฎระเบียบ จึงทำให้ไม่สามารถเข้ามาร่วมได้	<p>6.1 เขตพื้นที่การศึกษาต้องให้การสนับสนุนเอกสารสถาบันต่าง ๆ ผู้ประกอบการ องค์กรส่วนท้องถิ่น เข้ามาร่วมในการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>6.2 แก้ไขกฎระเบียบที่ขัดข้อง เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา</p>
7. ระบุนี้เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป บางเรื่องล้าสมัย ต้องแก้ไขให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติ เช่น - การเปลี่ยนชื่ออาคาร ต้องเสนอขอเขตพื้นที่การศึกษา ความชอบให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้เอง - การขยายชั้นเรียน เช่น เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 จะขยายเปิดสอนเป็นช่วงชั้นที่ 3 เพิ่มเติม ต้องเสนอขอสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอนุมัติ ความชอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการได้เอง - การจัดตั้งโรงเรียน ระบุนี้ยกเว้นแต่จะต่างกันระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน คือ โรงเรียนรัฐบาลต้องมีเนื้อที่ 25 ไร่ ส่วนโรงเรียนเอกชน มีเนื้อที่ 2 งาน ก็สามารถจัดตั้งเป็นโรงเรียนได้	<p>7.1 แก้ไขระบุนี้เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ควรให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น</p> <p>7.2 ควรมีการให้บริการแบบเสริมสั้น ณ จุดเดียว (One Stop Service) เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>7.3 จัดเครื่องมือ อุปกรณ์สื่อสาร และคอมพิวเตอร์ ให้ครบถ้วนจะได้มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน</p>
8. การรับนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนที่ได้รับความนิยม เกิดปัญหาพื้นที่บริการทับซ้อนกัน	8 กำหนดพื้นที่บริการให้ชัดเจน ไม่ทับซ้อนกัน
9. ระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ยังขาด ความต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่ทราบปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน	9 มีโครงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เพื่อจะได้นำผลเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนา
10. อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ขาดแคลน เครื่องคอมพิวเตอร์ ไม่ทันสมัย	10. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
11. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน ไม่เน้นการทั่วไปและอุปสรรคในการบริหาร จัดการ ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ตามที่ต้องการ	11 ส่งเสริมให้หัวหน้าครุภัณฑ์ วิจัยอย่างง่ายเพื่อใช้ในการพัฒนา
12. งานบริหารทั่วไปมีขอบเขตกว้างมากครอบคลุมงาน การเงินและทรัพย์สิน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำเฉพาะส่วนที่ตนเองรับผิดชอบปะกับกันขาดแคลนบุคคลากรด้าน การเงินและบัญชี	12 จัดสรروตัวร้ากำลังด้านการเงินและบัญชีเพิ่มขึ้น หรือ อาจพิจารณาแยกงานการเงินและทรัพย์สินออกจากงานบริหารทั่วไป



ปัญหา	แนวทางแก้ไข
13 การบริหารการศึกษาขั้นรวมย่านๆ จังหวัดที่ส่วนกลางมากทำให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น การให้นโยบายและให้งบประมาณทำงานตามโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	13 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้งบประมาณและให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ เป็นผู้พิจารณาและดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ
14 การติดต่อประสานงาน และระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาในภาพรวมยังไม่ค่อยดีและไม่มีประสิทธิภาพ	14 ปรับปรุงการเผยแพร่พื้นที่การศึกษาให้ลึกซึ้ง หรือมีเชดยอยประสานระดับอุบลฯเพื่อการติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิด

ส่วนที่ 3 สุ่มความเห็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการลัมภ์รูปแบบกลุ่มสนทนา (focus group) ครั้งที่ 2 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่าง สุ่มความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 4 ด้าน และแนวทางแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

### (1) ด้านการบริหารงานวิชาการ

เสนอปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางแก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ปัญหา

##### 1. ครุ

1.1 ขาดแคลนยัตราชากำลังในภาพรวม บางสถานศึกษาอัตรากำลังครุเกินเกณฑ์ แต่ในสภาพการปฏิบัติงานจริง อัตรากำลังครุในบางกลุ่มสาระยังขาดแคลน เช่น วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ในขณะที่ บางกลุ่มสาระมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ เช่น ภาษาไทย สังคมศึกษา เป็นต้น

1.2 การจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะทำให้ครุไม่อยู่ห้องเรียน

1.3 การยุบรวมอัตรากำลังเนื่องจากเกษียณอายุราชการ แต่มิได้จัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างอัตราทดแทน ทำให้ครุต้องปฏิบัติงานหลายด้าน เป็นผลให้สอนได้ไม่เต็มที่

##### 2. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา บางท่านไม่ให้ความสำคัญในการบริหารด้านวิชาการ และขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ

##### 3. ศึกษานิเทศก์

3.1 ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการยอมรับจากสถานศึกษาหรือได้รับการยอมรับน้อย เนื่องจากขาดความเข้าใจในองค์ความรู้เฉพาะเรื่อง เนพาะช่วงชั้น ไม่สามารถนิเทศการศึกษาในบางเรื่องหรือบางช่วงชั้นได้โดยเฉพาะในช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 ทำให้คุณภาพของนักเรียนในช่วงชั้นดังกล่าวลดลงไป

๓.๒ มีศึกษานิเทศก์ที่มาจากสายงานอื่น และไม่เคยทำหน้าที่ศึกษานิเทศก์มาก่อน หรือเนื่องบรรจุคนลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แต่ให้ไปปฏิบัติงานอื่น ทำให้ขาดศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศการศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถจัดสรรคนลงในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ได้ เพราะ ก.ค.ศ ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาศึกษานิเทศก์

๔. หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีผู้ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๘ กับประเด็นปัญหาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนทน (focus group) ครั้งที่ ๑ ที่เห็นว่าปัญหาของหลักสูตรสถานศึกษา คือ ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดหลักสูตร โดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความพร้อมของเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา โดยให้ข้อคิดเห็นว่าส่วนกลางกำหนดเหมาะสมแล้ว ไม่เป็นประเด็นปัญหาการปฏิบัติงาน แต่ทางสถานศึกษาต้องนำมาปรับและประยุกต์ใช้สอดคล้องกันตามบริบทของสถานศึกษา

#### ๕. งบประมาณ

๕.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษา เช่น จัดสรเงินไปพัฒนางานอาคารสถานที่มากกว่าการสนับสนุนงานด้านการศึกษาและการนิเทศการศึกษา ถือว่าเป็นการจัดสรรงบประมาณที่ไม่ตรงเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา

๕.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ทำความเข้าใจกับห้องถิน ทำให้งบประมาณที่ได้จากห้องถินไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ งานด้านวิชาการไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร ส่วนใหญ่จะใช้ไปกับการเจกลิ่งของห้องให้กับเด็กมากกว่า

#### ๖. การจัดการเรียนรู้

๖.๑ ครุภัณฑ์การเรียนรู้ได้ไม่เต็มเวลา เนื่องจากมีกิจกรรมนอกจากการเรียนการสอนมาก ซึ่งบางกิจกรรมที่สั่งให้ครุภัณฑ์ไม่จำเป็นที่ต้องให้ครุและนักเรียนเข้าร่วม เช่น การต้อนรับบุคลากร ฯ เป็นต้น

๖.๒ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ผิดวัตถุประสงค์ เช่น เน้นเรื่องการเรียนการสอนเพื่อการสอบเข้ามหาวิทยาลัยมากเกินไป

๖.๓ การจัดการศึกษาด้วยในเรื่องคุณภาพ (ขาดคุณภาพ) เด็กนักเรียนไม่รู้หนังสือ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่ำ

๗. ขาดการส่งเสริมให้สถานศึกษามองเห็นคุณค่าของแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาห้องถิน แต่ไปเน้นเรื่องเทคโนโลยี หรือ ICT มากเกินไป

๘. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีภาระงานที่ต้องทำร่วมกับหน่วยงานอื่น ในพื้นที่ เช่น สาธารณสุข และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ปปส) ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ได้

๙. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายงานและกิจกรรมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามากเกินไป โดยไม่ได้กำหนดแผนงานล่วงหน้าที่ชัดเจน ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา



## แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

1. ก.ค.ศ.ควรบททวนเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังครู เช่น กำหนดอัตรากำลังครูให้ครบหุ่งกลุ่มสาระ โดยแยกเป็นช่วงชั้นที่ 1 และ 2 กับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 เพื่อไม่ให้กระบวนการต่อคุณภาพการศึกษา และขั้วภูมิกำลังใจ ในหลายมิติอย่างต่อเนื่อง และกำหนดต่าແเน่งสายสนับสนุนการสอนให้กับสถานศึกษา เป็นต้น

### 2. ครู

2.1 ควรสร้างค่านิยมเรื่องความพอเพียงและเสริมสร้างวินัยด้านการเงินของครู

2.2 ควรจัดกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษ ควรมีสัดส่วนของอัตรากำลังที่ต่างจากโรงเรียนปกติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตรากำลังที่ชัดเจน และเน้นการวางแผนอัตรากำลังในระยะยาว โดยวางแผนอัตรากำลังที่แน่นอนล่วงหน้าระยะ 3 ปี หรือ 5 ปี (เพิ่มเติม)

2.3 จัดอบรมเข้มเพื่อต่อยอดให้กับครุที่มีอยู่ในสาขาที่มีอัตรากำลังมาก ให้สามารถสอนในสาขาที่มีอัตรากำลังน้อยหรือขาดแคลนได้

2.4 ต้องให้นักเรียนประนีกการทำงานของครู

2.5 ความรอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้วิเคราะห์ความจำเป็นในการส่วนอัตรากำลังไว้ทุกต่าແเน่งเพื่อประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลัง

### 3. ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ควรมีมาตรฐานการตรวจสอบ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ควรนำผลงานทางวิชาการและการพัฒนาคุณภาพมาเป็นหลักสำคัญในการพิจารณา ความดีความชอบของผู้บริหาร

### 4. ศึกษานิเทศก์

4.1 ควรกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์การสรรหาศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่เดิมไปพลางก่อน ในขณะที่ ก.ค.ศ ยังไม่ออกหลักเกณฑ์ฯ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และคำนึงถึงการสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ห่างไกลด้วย

4.2 ศึกษานิเทศก์ควรปรับเปลี่ยนบทบาทโดยการจัดตั้งกลุ่มวิชาการให้ครบตามช่วงชั้น และกลุ่มสาระเพื่อนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดโดยตรงให้กับสถานศึกษาให้ตรงตามช่วงชั้นและกลุ่มสาระ

4.3 ควรจัดตั้งเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ด้านการนิเทศ พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ รวมทั้งการนิเทศทางไกลด้วย

4.4 ควรจัดตั้งสำนักนิเทศส่วนกลาง เพื่อการพัฒนาและเป็นเครือข่ายในทุกระดับ

### 5. หลักสูตรสถานศึกษา

5.1 เนื่องจากหลักสูตรของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรท้องถิ่นอยู่แล้ว ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำในการกำหนดหลักสูตรของ

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และให้แต่ละสถานศึกษาใช้หลักสูตรร่วมกันได้ |

| 5.2 ควรลดภาระกำหนดเนื้อหาในการจัดทำเอกสารหลักสูตรรายกลุ่มสาระของแต่ละกลุ่มสาระที่ยืดเต็มเนื้อหาเป็นหลัก เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้

## 6. ครอบครัว

6.1 รัฐบาลควรจัดสร้างการศึกษาต่อให้กับนักเรียนอย่างทั่วถึง

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเน้นการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา รวมทั้งจัดตั้งเครือข่ายที่เข้มแข็งของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมมือกันในการดูแลนักเรียน

6.3 กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรประสานผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน เช่น มูลนิธิหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อจัดหาทุน หรือส่งเสริมการหารายได้พิเศษระหว่างเรียนให้กับนักเรียน

## 7. งบประมาณ

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มากขึ้น เช่น จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสร้างความเข้าใจกับห้องถังให้จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาด้านวิชาการให้มากขึ้น

## 8. การจัดการเรียนรู้

8.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษาเน้นหน้าเรื่องกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากกว่ากิจกรรมนอกห้องเรียนอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษานำการจัดการเรียนการสอนให้ครบ 200 วัน ตามหลักสูตร

8.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดอัตรากำลังครุและผู้ปฏิบัติงานอีนให้เหมาะสมหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อจ้างบุคลากรหรืออัตราจ้างมาปฏิบัติงานอีนให้เหมาะสมหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อจ้างบุคลากรหรืออัตราจ้างมาปฏิบัติงานอีนที่นอกเหนือจากงานสอนให้กับสถานศึกษา รวมทั้งกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครุ เช่น งานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ เป็นค่า/ชั่วโมง สปดาห์

8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะในช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 โดยให้เน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะด้านการฝึกปฏิบัติ การมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม คุณค่าความเป็นไทย โดยจัดตั้งหน่วยงานการประสานกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเน้นในเรื่องการเรียนการสอน ไม่เน้นการสอบเข้ามหा�วิทยาลัย



8.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและรณรงค์ด้านการอ่านและการเขียน โดยจัดสอบวัดความรู้ ความสามารถในการอ่านและการเขียน เพื่อสำรวจปริมาณนักเรียนที่อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ และจัดค่ายฝึกอบรมแบบเข้มใช้เวลา 1 เทอม เป็นอย่างน้อย โดยเฉพาะกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

8.5 การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันควรส่งเสริมให้มีการปั้นบุรีเรียน เปลี่ยนผ่าน

8.6 ควรควบคุมสื่อประเภทหนังสือหรือสิ่งพิมพ์ของสำนักพิมพ์ต่าง ๆ ที่ขาดคุณภาพ

#### 9. การประกันคุณภาพการศึกษา

9.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดระเบียบข้อมูลระบบสารสนเทศตามกรอบที่ส่วนกลางกำหนดให้ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม

9.2 ส่วนกลางควรปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งมีรายการที่ต้องกรอกมาก ทำให้เป็นภาระแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ข้อมูลบางรายการไม่จำเป็นต้องรวมทุกปี

#### 10. การพัฒนางานด้านวิชาการ

10.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนานางวิชาการและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

10.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ เพื่อให้มีบทบาทในการช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากร โดยการประสานงานของศึกษานิเทศก์

10.3 ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูสนใจในการทำงานวิจัยทางการศึกษา และให้เกิดกระบวนการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้เป็นมาตรฐาน และควรให้มีการลงทะเบียนงานวิจัยเป็นหมวดหมู่และนำออกเผยแพร่

10.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษาทราบหนังสือคุณค่าและใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มากขึ้น

#### (2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ

เสนอปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางแก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งข้อเสนอแนะ ดังนี้

##### ปัญหา

การจัดสรรงบประมาณด้านสาธารณูปโภคไม่สอดคล้องกับขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีค่าใช้จ่ายด้านนี้สูงมาก เป็นผลให้ต้องจัดสรรงบประมาณจากบ้านที่ซึ่งไม่เพียงพออยู่แล้ว

##### แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

1. จัดสรรงบประมาณด้านสาธารณูปโภคให้เพียงพอเหมาะสมกับสภาพและขนาดของสถานศึกษา เพื่อที่สถานศึกษาจะสามารถใช้งบประมาณเด้านี้ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยมิต้องเปลี่ยนแปลงงบประมาณด้านสาธารณูปโภค

2. การจัดสรรงบประมาณ ควรสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดลำดับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ เพื่อบริหารงบประมาณให้เกิดผลสูงสุด ควรจัดสรรให้เป็นยอดรวมกว้าง ๆ ไม่ควรกำหนดกิจกรรม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องเป็นที่ยอมรับของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อจะสามารถจัดทำแหล่งงบประมาณจากท้องถิ่นมาช่วยเหลืออุดหนุนแหล่งงบประมาณของรัฐเพียงแหล่งเดียว

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อช่วยเหลือในการจัดสรรงบประมาณมาใช้ในการจัดการศึกษา

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรโอนเงินงบประมาณให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตั้งแต่ปีงบประมาณ และแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบก่อน เดือนธันวาคม เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเวลาในการคิดโครงการ แผนงานต่าง ๆ ตามกลยุทธ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

ทั้งนี้ มีผู้ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 8 เกี่ยวกับแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้กับนักเรียนเป็นรายหัวเท่า ๆ กัน ก่อให้เกิดเสียเบรียบสะสม ที่ได้เสนอแนวทางแก้ไขว่าต้องคำนึงตามความจำเป็นของแต่ละคน โรงเรียนขนาดเล็กต้องจัดสรรงบรายหัวให้นากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ แต่มีผู้ไม่เห็นด้วยโดยเสนอว่า ควรจัดสรรโดยแยกระดับงบประมาณคือการและระดับมัธยมศึกษา สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ควรจัดสรรงบประมาณอีก ๆ ทดแทน

### (3) ด้านการบริหารงานบุคคล

เสนอปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางแก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ปัญหา

1. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดบางเรื่อง ไม่อื้อต่อการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เช่น หลักเกณฑ์การย้าย ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการหลายคณะ ทำให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา เพียงปฏิบัติตามมติที่ประชุมเท่านั้น

2. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดบางเรื่อง ขาดความเหมาะสม ไม่ สอดคล้องสัมพันธ์กับคุณภาพสถานศึกษาและนักเรียน

มีผู้ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 8 โดยมีข้อคิดเห็นว่า กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเหมาะสมแล้ว

#### แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

1. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ควรกำหนดโดยเน้นสภาพจริง เป็นหลัก



2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินการให้มีการจัดระเบียบข้อมูลระบบบริหารจัดการใหม่ โดยแยกสถานศึกษาระดับประถมศึกษากับมัธยมศึกษาออกจากกันเหมือนเดิม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น เพราะองค์กรในปัจจุบันมีบุคลากรมาก การพัฒนาเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง
3. บุคลากรที่ทำงานด้านบริหารงานบุคคลควรมีความรู้เฉพาะด้าน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. ควรมีการอบรมเฉพาะด้านในแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. การพัฒนาข้าราชการครูก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะ ควรกำหนดให้ใช้วันหยุดราชการ เพื่อไม่ให้กระทบต่อการเรียนการสอน และควรสร้างห้องสมุดที่มีความเชี่ยวชาญตรงตามเรื่องที่ต้องการพัฒนา จึงจะได้ความรู้และประสบการณ์อย่างแท้จริง
6. ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนวิทยฐานะ โดยกำหนดให้ใช้ผลลัพธ์ที่ช่องนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ
7. การกำหนดองค์ประกอบของ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษา ต้องกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจน โดยประisan อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีวิทยฐานะเทียบเท่าหรือไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ อ.ก.ค.ส.ฯ และผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา

#### (4) ด้านการบริหารทั่วไป

เสนอปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางแก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งข้อเสนอแนะ ดังนี้

##### ปัญหา

1. ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการบริหารไม่เป็นปัจจุบัน เช่น จำนวนนักเรียน จำนวนครุ งประมาณ ข้อมูลความต้องการหรือความขาดแคลนของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นต้น
2. ขาดผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานในระดับอ่ำเภอ เนื่องจากปัจจุบันปรับปรุงการบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ โดยกำหนดการแบ่งส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทำให้ขาดผู้ประสานงานด้านการศึกษาในระดับอ่ำเภอ

##### แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

1. ให้มีการรายงานข้อมูลภาคเรียนละ 1 ครั้ง แทนการรายงานทุกวันที่ 10 มิถุนายน ของทุกปี
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีจำนวน 10 หรือ 11 คน เพื่อดูแลพื้นที่และประสานงานในพื้นที่ระดับอ่ำเภอด้วย
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลโรงเรียนเอกชนมีจำนวนน้อยกว่า 20 โรงเรียน งานโรงเรียนเอกชนจะอยู่ในความดูแลของกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาอยู่แล้ว หากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากเขตดูแลโรงเรียนเอกชน จำนวน 1 โรงเรียน หรือ 2 โรงเรียน ซึ่งมีปริมาณงานน้อยเกินไปที่จะจัดตั้งเป็นกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

4. หากมีการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนในทุกเขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ที่มีขนาดเล็กมีผู้ปฏิบัติงานน้อย บางกลุ่มมีผู้ปฏิบัติงานเพียง 2-3 คน แต่หัวหน้ากลุ่มกำหนดให้เป็นระดับ 8 ต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าด้วย

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดทำ Program การเก็บข้อมูลให้เป็นระบบเดียวกัน ตั้งแต่ระดับกรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อสามารถเชื่อมโยงข้อมูล ในสังกัดเดียวกันได้ ทำให้มีปัญหาในการเก็บข้อมูลซ้ำซ้อน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

6. การเข้าเรียนของนักเรียนให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นที่นักเรียนบางคนมีเวลาเรียนไม่ครบ 200 วัน ให้โรงเรียนจัดสอนเพิ่มเติมในเวลาว่างเพื่อให้เรียนครบตามหลักสูตรได้ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรร่วมมือกับหน่วยงานที่จัดการศึกษาด้านอาชีพ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อจัดการศึกษาหรือให้ความรู้ด้านอาชีวศึกษาแก่ผู้เรียนที่น่องหนึ่งจากเวลาเรียน และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในอาชีวศึกษา

7. ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาซึ่งตามกฎหมายมีสภาพเป็นนิติบุคคล ควรให้มีความเข้มแข็งสามารถพึงตนเองไว้มากขึ้น ตามเจตนาธรรมของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ ควรพัฒนาในรูปเครือข่าย ให้สถานศึกษานำด้วยคุณภาพและมาตรฐานสากล ให้สถานศึกษาขนาดเล็กในด้านการพัฒนางานวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาผู้เรียน

ทั้งนี้ มีผู้ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 8 เกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหา การติดต่อประสานงาน และระบบการสื่อสารระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาในภาพรวมยังไม่คล่องตัว ที่เสนอแก้ไขโดยให้ปรับปรุงเขตพื้นที่การศึกษาให้เล็กลงนั้น มีข้อคิดเห็นว่าไม่ควรเพิ่มจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา แต่จะทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งจะเหมาะสมกว่า

# บทที่ 5

## สรุปผล อกิจกรรม และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแนวทางแก้ไขครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป และเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้วิธีการค้นคว้าเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 1 ครั้ง และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย จำนวน 1 ครั้ง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางแก้ไข ทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีปัญหาและแนวทางแก้ไข ดังนี้

#### 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

##### ปัญหา

1. การขาดแคลนอัตรากำลังที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา
2. การปฏิบัติงานไม่ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และหรือปฏิบัติงานอื่นนอกจากงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้มีผลกระทบต่องานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. ความไม่ชัดเจนและไม่มีการเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตรใหม่
4. ขาดการประสานงานระหว่างองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ครอบครัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยราชการอื่น หน่วยงานเอกชน แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่น
5. การกระจายอำนาจจากส่วนกลางยังไม่เพียงพอและไม่แท้จริง รวมทั้งนโยบายจากส่วนกลาง มีความผันแปรสูง

6. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ยังไม่บรรลุผล ผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษาไม่ตระหนักรถึงความสำคัญ จึงไม่ได้ผลตามมาตรฐานกำหนด
7. ระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ไม่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกำกับ ติดตาม ด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการออกแบบการกำกับ ติดตาม แต่มิได้ดำเนินการ

## แนวทางแก้ไข

1. ควรพัฒนาเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยพิจารณาทั้งในภาพรวมและเฉพาะส่วน รวมทั้งต้องกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังให้ชัดเจน เช่น เกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานการสอนเพียงอย่างเดียว ส่วนงานสนับสนุนการสอน ให้บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติ
2. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแก่ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดการประสานการทำงาน และความมีการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร โดยการนำองค์ความรู้ใหม่มาปรับประยุกต์ เช่น หลักเศรษฐกิจพอเพียง หลักการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ ส่งเสริมให้ปรับประยุกต์ใช้ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา
3. จัดให้มีระบบการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงาน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเน้นการประสานสัมมัปันธ์ และสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานราชการตัวยั้ง และหน่วยงานเอกชน รวมทั้งจัดตั้งเครือข่ายที่เข้มแข็งของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมมือกัน
4. ส่วนกลางควรทำหน้าที่ในการกำหนดในด้านนโยบายและกระจายอำนาจในการบริหาร จัดการลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลางใช้ระบบการติดตาม ประเมินผลเป็นระยะ เป็นเครื่องมือโดยให้เขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบผลงานของตนเอง (Accountability)
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดโครงการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)
6. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำกับและติดตาม โดยประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการดำเนินการติดตาม โดยวางแผน การกำกับ ติดตาม ที่ชัดเจน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยทางการศึกษาที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้เป็นรูปธรรม มีการลงทะเบียนวิจัยให้เป็นหมวดหมู่ และนำออกเผยแพร่

## 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

### ปัญหา

1. งบประมาณไม่เพียงพอ
2. การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และหรือไม่เกิดประสิทธิผล
3. ไม่กระจายอำนาจในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอขอจัดตั้งงบประมาณ การดำเนินการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องรอการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงสามารถดำเนินการได้ และงบประมาณบางส่วนเป็นการดำเนินการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสั่งการ

4 การดำเนินงานตามระบบ GFMIS ยังไม่บรรลุผล และอื้อประโภช์ต่อการปฏิบัติงาน การเบิกจ่าย การจัดทำรายงาน โดยต้องเรียกรายงานจากเครื่อง GFMIS ซึ่งระบบใช้ดึงข้อมูลจากฐานข้อมูล มากประมวลผล ทำได้ช้ามาก โดยเฉพาะช่วงต้นเดือน ปลายเดือน และช่วงปลายปีงบประมาณ

5 การประเมินแผนงาน โครงการ ไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง ทำให้ตรวจสอบการบริหารงบประมาณได้ไม่ทั่วถึง

### แนวทางแก้ไข

1 จัดสรรงบประมาณเป็นจำนวนรวม และให้อิสระกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารงบประมาณตามความจำเป็น และความต้องการตามสภาพจริง โดยใช้ระบบการจัดสรรงบประมาณแบบเงินอุดหนุนทั่วไป (เป็นก้อน) (Block Grant) รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องประสานและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือห้องคิด เพื่อให้องค์กรในชุมชน หรือห้องคิด สนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการจัดการศึกษา ทดแทนงบประมาณของรัฐเพียงแหล่งเดียว

2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสำรวจข้อมูลเพื่อจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมตามความจำเป็นและความต้องการ

3 ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอขอจัดตั้งงบประมาณ หรือจัดสรรงบประมาณเป็นก้อน (Block Grant) ทั้งนี้ ควรแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบล่วงหน้า อย่างน้อย 1 ปี เพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติงานประจำปีรองรับไว้

4. พัฒนาการใช้ระบบ GFMIS ทั้งในด้านบุคลากรและอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ

5. กำหนดระบบตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

### 3. ด้านการบริหารงานบุคคล

#### ปัญหา

1. ความล่าช้าในการดำเนินการบริหารงานบุคคล อันเนื่องจาก

1.1 ก.ค.ศ. กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่ครบถ้วนที่กฎหมายกำหนด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ไม่สามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคุณวุฒิ เนื่องจาก ก.ค.ศ ยังไม่กำหนดหลักเกณฑ์ เป็นต้น

1.2 กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในบางเรื่องขาดความชัดเจน ทำให้ต้องหารือไปยัง ก.ค.ศ และไม่สามารถดำเนินการได้ หาก ก.ค ยังไม่ตอบข้อหารือ

1.3 กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในบางเรื่องไม่เหมาะสม ไม่อื้อต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา กำหนดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองและคณะกรรมการประเมิน ทำให้มีการตั้งคัด-none คณะกรรมการมากเกินไป ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ใช้ดุลยพินิจ เพียงแต่ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการเท่านั้น

2. กระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาน้อย ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอุปสรรคในการดำเนินการ

3 องค์คณะบุคคลที่เป็นคณะกรรมการ พิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีองค์ประกอบที่ไม่เหมาะสม ข้าช้อน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ ได้ ผู้แทน กศศ มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ ได้ ผู้แทนครุสภาก มาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ ได้ เช่นเดียวกัน รวมทั้งผู้แทน กศศ ส่วนใหญ่ไม่สามารถให้คำปรึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลได้

4. บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานน้อย

## แนวทางแก้ไข

1. ก.ศ.ค เร่งรัดการกำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

2. ก.ศ.ค พัฒนา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการให้เหมาะสม

3. ก.ศ.ค และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทบทวนการกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

## 4. ด้านการบริหารทั่วไป

### ปัญหา

1. กลุ่มอำนวยการ ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานการเงินและสินทรัพย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ไม่ควรนำรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

2. การพัฒนาระบบข้อมูลและเครือข่ายสารสนเทศ ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นข้อมูลเพื่อการบริหารได้อย่างจริงจัง ยังมีการเก็บข้าช้อน ไม่เป็นระบบ ไม่ครบถ้วน ไม่สามารถนำมารวบรวมได้ ที่สำคัญไม่สามารถใช้ในการวางแผน รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาระบบ

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาจากหน่วยงานเดิมที่หลากหลาย จากจังหวัดและจากอำเภอ และจากหลายสังกัด ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานต่างกัน และบุคลากรไม่เคยปฏิบัติงานในระดับจังหวัด อาจไม่มีทักษะในการปฏิบัติงานในบางเรื่อง

4. การกระจายอำนาจลงสู่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งระเบียนบางเรื่องล้าสมัย ควรมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติ เพื่อลดขั้นตอนได้ เช่น การเปลี่ยนชื่ออาคาร การขอขยายชั้นเรียน เป็นต้น

5. การประสานงานกับสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยังมีน้อย

6. ระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ยังขาดความต่อเนื่อง ทำให้ไม่ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

## แนวทางแก้ไข

1. ตั้งกลุ่มงานการพินและสินทรัพย์ต่างหาก แยกออกจากกลุ่มอำนวยการ
2. จัดตั้งกลุ่ม ICT เพื่อสามารถจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หากยังไม่สามารถตั้งกลุ่ม ICT สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. แก้ไข กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ โดยให้มีการกระจายอำนาจลงสู่ผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น และครมีการให้การบริการแบบเร็วๆ ณ จุดเดียว (one stop service) เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องให้การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน เอกชน สถาบันประกอบการต่าง ๆ เข้ามาร่วมในการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดโครงการ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เพื่อจะได้นำผลมาเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนา

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ผลการวิจัยพบว่า เขตพื้นที่การศึกษามีปัญหาการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ล้วนคล้องกับการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่เด่นชัด รวม 3 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจ กฎหมายกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง ซึ่งล้วนคล้องกับขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ส่งผลให้เขตพื้นที่การศึกษา มีอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวถึง การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา คือ การกำหนดขอบเขตอำนาจการตัดสินใจขององค์กรหลัก คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ชัดเจน ไม่ก้าวเกิน ข้ามกัน และการกระจายอำนาจต้องถึงมือผู้ปฏิบัติมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยผู้ปฏิบัติตามความเป็นอิสระในการกำหนดความต้องการ ดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป แต่จากการวิจัยพบว่า ส่วนกลางยังมีได้กระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจาก กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ยังมิได้มีการกำหนดชัดเจนและครบถ้วน จึงไม่มีกฎหมายที่รองรับนำไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งความไม่พร้อมของบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

2' ความมีเอกสารพื้นฐานนโยบาย นั้นคือ มีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบายที่มีประสิทธิภาพ แต่ผู้ปฏิบัติมีอิสระที่จะเลือกปฏิบัติตามแนวทางที่เหมาะสมของตนเอง ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะใช้กรอบนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และขณะเดียวกันจะมีการกำหนดนโยบายตามความต้องการและความจำเป็นของงานเอง เพื่อการบริหารจัดการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา แต่ในกรณีวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ การไม่มีเอกสารพื้นฐานนโยบาย การบริหารงานวิชาการ ต้องรับนโยบายจากส่วนกลาง รวมทั้งยังมีความผันแปรสูง การบริหารงานประจำในบางเรื่องต้องดำเนินการตามที่ส่วนกลางสั่งการ

3. การกำกับ ติดตาม นั้นคือ กระบวนการในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อประเมินงานหรือปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด แต่ในกรณีวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานคือ ระบบการทำกับ ติดตาม ไม่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หรือในบางเรื่องกำหนดระบบการทำกับ ติดตาม แต่ไม่ดำเนินการตามระบบที่วางไว้ เช่น กรณีการทำกับ ติดตาม ด้านคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

### แนวทางแก้ไข

1. การกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา ต้องเป็นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง พร้อมทั้งดำเนินการอบรมพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์รองรับการกระจายอำนาจ

2. ส่วนกลางต้องกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีนโยบายหลักที่ชัดเจน ทั้งรายปี และระยะ 3 ปี หรือระยะ 5 ปี ซึ่งอาจมีนโยบายเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นรายละเอียดย่อยได้แต่ยังคงหลักการเดิม เพื่อเขตพื้นที่การศึกษาจะได้จัดทำแผนปฏิบัติการได้ชัดเจน

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องกำกับและติดตามการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา โดยประสานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการดำเนินการ โดยการวางแผน กำกับ ติดตามที่ชัดเจน และดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ ควรนำผลจากการกำกับ ติดตาม มาปรับปรุงและพัฒนางานต่อไปด้วย

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละด้าน ดังนี้

#### 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

##### 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) ควรเสริมสร้างให้เขตพื้นที่การศึกษาตระหนักรถึงรูปแบบการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป การยอมรับแนวคิดในการปฏิรูปภาครัฐและระบบราชการ โดยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักการบริหารที่มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับประชาชนหรือผู้รับบริการ



(2) ควรกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงาน เปลี่ยนกรอบความคิดใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ชี้งกลไกสำคัญในการสร้างความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงก็คือ การสื่อสาร เพราะแต่ละคนต่างความคิด การจะยอมรับสิ่งใดต้องมีการสร้างความเข้าใจ ต้องมีการอธิบาย ในบางครั้งต้องทำซ้ำหลาย ๆ ครั้ง ดังนั้น การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจจึงแทรกอยู่ในทุกกระบวนการของการทำงาน

### 1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

(1) จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา เพื่อใช้ “พลังประชาชน” เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในลักษณะสองทาง (two way communication) เพื่อให้เกิดการประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการดำเนินงาน

(3) เสริมสร้างความเข้าใจเรื่องหลักสูตรการศึกษาใหม่ ซึ่งไม่ใช่เฉพาะกับสถานศึกษา แต่ต้องรวมถึงนักเรียนและผู้ปกครอง โดยเฉพาะผู้ปกครองต้องสร้างความเข้าใจว่า ผู้ปกครองจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียน การกำหนดหลักสูตร

## 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

### 2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบที่ว่า การจัดสรรงบประมาณยังมีปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความไม่เหมาะสมของงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ จึงได้ขอเสนอแนะดังนี้

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องร่วมดำเนินการในการกำหนดงบประมาณ แผนงาน โครงการ

(2) ควรจัดสรรงบประมาณให้เขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant) และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการจัดสรรให้สถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

### 2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยนอกจากจะอบรม พัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ จัดสรร งบประมาณแล้ว จำเป็นต้องเน้นในด้านความคุ้มค่าด้วย

## 3. ด้านการบริหารงานบุคคล

### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ระบุว่าจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และไม่มีการพัฒนานั้น จึงขอเสนอแนะ ดังนี้

(1) ควรพิจารณาบททวนการกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่สามารถเอื้อต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดเล็ก และการปฏิบัติงานการสอนของข้าราชการครูได้อย่างเต็มที่โดยเพิ่มเติมอัตรากำลังในส่วนที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา

(2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรับการกำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ครบถ้วนสมบูรณ์

(3) ส่วนกลางควรกำหนดระบบการตรวจสอบ ติดตาม กำกับ อย่างเข้มแข็ง โดยส่วนกลาง มีหน้าที่ในการกำกับ ส่วนการดำเนินการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติ

### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

(1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องเร่งรัดการดำเนินการดังกล่าว โดยดำเนินการเป็นโครงการเร่งด่วน

(2) ต้องมีการบททวนและพัฒนา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ผ่อนให้ใน การบริหารงานบุคคล ที่ได้กำหนดไปแล้ว เพื่อมีให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

## 4. ด้านการบริหารทั่วไป

### 4.1 ข้อเสนอแนะนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่าการแบ่งส่วนงานที่เป็นการบริหารทั่วไปครอบคลุมงานที่กว้างและความซัดเจนนั้น จึงควรขอเสนอแนะ ดังนี้

(1) ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ตรงตามลักษณะงาน

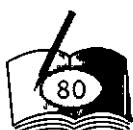
(2) เร่งรัด พัฒนา การจัดทำระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเขตพื้นที่การศึกษา

(3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

### 4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

(1) หน่วยงานการกำหนดกรอบอัตรากำลังในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภาระงานคุณภาพงาน และสภาพของงาน

(2) สร้างเสริมและสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ผู้ปกครอง ชุมชน เอกสาร องค์กรสถานบันในสังคมต่าง ๆ



## ข้อเสนอแนะโดยสรุป

จากข้อค้นพบในการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ยังมีปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่เป็นการปฏิบัติงานบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานภายในสำนักงานเอง และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามงานที่ระบุไว้ใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะโดยสรุป ดังนี้

1. หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการชั้นราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรได้กำหนดนโยบายให้ชัดเจนในด้านการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานทั้ง 4 ด้าน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
2. ส่วนกลางควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ระบบการติดตาม และประเมินการดำเนินงานที่เป็นระบบและแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทราบ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนงาน โครงการและยุทธศาสตร์ในการดำเนินการตามนโยบายอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

# บรรณานุกรม

เก็จกนก เอื้อวงศ์ 2547. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจ้อจันทร์ จงสถิตอยู่. “การปฏิรูปการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา”. วารสารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา ฉบับที่ 12 : เดือนกรกฎาคม 2545.

ชัชญมิ สีมาพุ และผู้ท่าน จันทร์บวร จันทร์บวร “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกรียง. ปีที่ 7 : มกราคม-มิถุนายน 2548.

ประเวณี มหารัตน์สกุล 2548. การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดุษฎีบัณฑิต จำกัด.

พรรณธิกา ชนลันต์ มปป. การปฏิรูประบบราชการ บรรยายโดยคุณหญิงทิพาวดี เมฆสารค์. วิทยาลัยการปกครอง. (อัดล้ำเนา)

พินสุดา ศิริธรรมรัตน์. 2546. การนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วีรุษ มหาชนะเรือง และณัฐรุณัร์ เจริญนันทน์. 2548. การพัฒนา balance scorecard. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : เอ็กซ์ปอร์ตเน็ท จำกัด.

สุวิมล เที่ยงแก้ว และคณะ “รูปแบบการบริหารงานวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษาสำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้” วารสารสังชานศринทร์ ปีที่ 8 : กันยายน-ธันวาคม 2545

สุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร. 2549. การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ : โครงการสร้างความเข้มแข็งกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการ จังหวัดและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.. (อัดล้ำเนา)

สุรัสวดี ราชกุลชัย. 2549 การบริหารสำนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารคำชี้แจงเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังข้าราชการครู. (อัดล้ำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. รวมกฎหมาย กฎ ระเบียบ การบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สกสค.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2544 คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ที่ดี. กรุงเทพฯ : พี อี ลิฟวิ่ง จำกัด



- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2547. การพัฒนาระบบราชการเพื่อส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.
- สำนักงานเลขานุการสภาพการศึกษา. 2549. รายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : สกศ
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 ปฏิรูปการศึกษาไทยในมุมมองของประชาชน. กรุงเทพฯ. (อัดสำเนา) \_\_\_\_\_ . 2545 แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ. (อัดสำเนา)
- สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
2548 รายงานการติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ 2547. กรุงเทพฯ : องค์กรรับส่งสินค้า  
\_\_\_\_\_ . 2548. รายงานผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2547. กรุงเทพฯ . องค์กรรับส่งสินค้า  
\_\_\_\_\_ . 2549. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ . โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อาเนนท์ เรืองฤทธิ. 2548 ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. ปริญญาโทหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสติน่าร์วิโรฒ ประสานมิตร

עכבר

# รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสำนักงาน(focus group) ครั้งที่ 1

**วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2550**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	นายพงศ์พันธุ์ ไชยวัฒน์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท เชียงใหม่ เขต 5
2	นายสมชาย แสงสุวรรณ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.พะเยา เขต 2
3	นายสมเกียรติ บุญรอด	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.กำแพงเพชร เขต 1
4	นายสมพล ตันติสันติสม	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.นครสวรรค์ เขต 1
5	นายลันต์ นาวนียะ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.ชัยนาท
6	นางสาวศศิธร วงศ์เมตตา	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.พระนครศรีอยุธยา เขต 1
7	นายธงชัย พุ่มชลิต	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.จันทบุรี เขต 1
8	นายนิเวศน์ อุดมรัตน์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.นครนายก
9	นายสมหมาย ชนาภุล	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
10	นายสุรัตน์ ดวงชาثمان	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.มหาสารคาม เขต 1
11	นายจีระวุฒิ เจริญราษฎร์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.หนองคาย เขต 2
12	นายสุพจน์ เจียมใจ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.บุรีรัมย์ เขต 3
13	นายประยงค์ โมคภา	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.กาฬสินธุ์ เขต 3
14	นายยงยุทธ สายคง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.มุกดาหาร
15	นายวิพล นาคพันธุ์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.พัทฯ
16	นายวิมล จันทร์แก้ว	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.สงขลา เขต 2
17	นายอดิหันท์ ป่างบารา	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.ยะลา เขต 1
18	นายสมมาต คำวัลยัง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8	สพท.กทม เขต 3
19	นายวีระศักดิ์ วิริยะพันธ์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท.อุบลราชธานี เขต 2

# รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มรูปแบบกลุ่มสนับนา(focus group) ครั้งที่ 2

วันที่ 7 กันยายน 2550

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	นายประเสริฐ งามพันธุ์	เลขานุการ ก.ค.ศ.	สำนักงาน ก.ค.ศ
2	นางศิริพร กิตติภรณ์	รองเลขานุการ ก.ค.ศ	สำนักงาน ก.ค.ศ
3	นายกิจสุวรรณ วงศ์เจริญ	รองเลขานุการ ก.ค.ศ	สำนักงาน ก.ค.ศ
4	นายบุรี แก้วเล็ก	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
5	นางวิลาวัลย์ พัสดุ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการແນວ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6	นายพิษณุ ตุลสุข	ผู้อำนวยการ	สำนักงานพัฒนาบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7	นายชัชร์ แก้วเล็ก	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท. ขอนแก่น เขต 5
8	นายพงษ์ชัย ไวยวรรณศรี	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สพท. พิจิตร เขต 1
9	นายสุวัฒน์ อันใจกล้า	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	โรงเรียน ภปร ราชวิทยาลัย
10	นางสาวอรพิน จูมสีมา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	สพท.นครปฐม เขต 1 โรงเรียนนุ้ยหัน
11	นายธนัช ชุมชอบ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	สพท.ครีสตัฟ เขต 3 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา
12	นายชัยยุทธ บัวตูม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	สพท.พะเยา เขต 1 โรงเรียนหาดใหญ่ประชาสรรค์
			สพท.สงขลา เขต 2

## ประเด็นดำเนินการในการสัมภาษณ์กลุ่ม (focus group)

วันที่ 13 กันยายน 2550

ใบงาน

กลุ่มระดับความติดหินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับปัญหา  
และแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หน้าที่ความรับผิดชอบ	ข้อคิดเห็นจากการระดมความคิด	
	ปัญหา	แนวทางแก้ไข
1. การบริหารงานนิเทศการ		
2. การบริหารงานงบประมาณ		
3. การบริหารงานบุคคล		
4. การบริหารทั่วไป		

**ประเด็นในการตั้งมาตรฐานประเมินผลกลุ่มงานพัฒนา (focus group) วันที่ 7 กันยายน 2550  
มาสรุปงานวิจัย “ปัญหาการปฏิรูปต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและແນວວາງແກ້ໄຂ”**

จาก

**การตั้งมาตรฐานกลุ่มตัวอย่าง focus group และการติดตามผลกระทบที่เกี่ยวข้อง**

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรแก้ไขเป็นเช่นไรดีที่สุดเพิ่มเติม
<p>ต้นทางน้ำบริหัวงานบริษัทการน้ำท่าที่เป็นปัจจัยบั่นเบี้ยว (กบบต)</p> <p>1 คธ            1.1 ควรมาตรวจสอบต่อครั้งอีกครั้งในภาคเรียนนี้ก่อนบริษัทการน้ำท่าที่ไม่ได้มีการต่อรองความต้องการที่ต้องการให้มาได้มากกว่าเดิม            1.2 ขนาดหัวน้ำที่ควรจะใช้สำหรับจัดทำหลังชุดการจัดการเรียนรู้ ควรรับตัวเลขที่สามารถใช้กับห้องเรียนได้            1.3 สอบถามไปตามแหล่งเรียนรู้ เช่น จังหวัดท่องเที่ยว สำนักสุขาภิบาล ฯลฯ เนื่องจากต้องทำห้องน้ำส้วมน้ำสาธารณะต้องติดต่อเจ้าหน้าที่ราชการท้องถิ่นมาดำเนินการต่อไป            1.4 ขาดแคลนบุคลากรที่สามารถดำเนินการ ให้มาได้มากกว่าเดิม            1.5 ขาดแคลนบุคลากรที่สามารถดำเนินการ ให้มาได้มากกว่าเดิม โดยเฉพาะในภาคเรียนต่อๆ ไป            1.6 บ้านหนองน้ำที่ต้องการติดต่อเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ ให้มาได้มากกว่าเดิม แต่ไม่สามารถดำเนินการได้</p>	<p>1.1 สอบถามให้ครอบคลุมความต้องการ ตามที่ได้รับ การจัดทำหลังชุดการน้ำที่ต้องการให้มาได้มากกว่าเดิม ประยุกต์การบูรณาการไปกับตัวบทเรียนที่รวม            1.2 ก.๑ ก.๗ ควรพัฒนาบทบาทผู้สอนให้สามารถจัดทำห้องเรียนที่สามารถใช้กับห้องเรียนได้            1.3 ให้ OEROURCE แต่ต้องติดต่อเจ้าหน้าที่รับทราบ            1.4 ให้ฝ่ายกิจกรรมในภาครสบส.ร่วม บริหารจัดการ ให้ห้องน้ำ ยกย่อง ชมเชย ด้วยตัวผู้แทนหรือไม่ใช่ผู้แทน เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้าศูนย์บริการติดต่อเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการที่ต้องดำเนินการ            1.5 ยังคงรักษาสถานะต่อต่างๆ ตามเดิม ไม่สามารถดำเนินการต่อๆ ไปได้ แต่ต้องรับทราบ การดำเนินการที่ต้องดำเนินการ ให้มาได้มากกว่าเดิม            1.6 บ้านหนองน้ำที่ต้องการติดต่อเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ ให้มาได้มากกว่าเดิม แต่ไม่สามารถดำเนินการได้</p>	<p>ควรแก้ไขเป็นเช่นไรดีที่สุดเพิ่มเติม</p>	



ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรแก้ไขรูปแบบเดิม
<p>2 ศึกษาในแหล่งเรียนรู้ความรู้นักวิจัยของสถาบัน เพื่อยกย่องนักวิจัย และงานค้นคว้าวิชาการ แต่ไม่เข้มข้น พอๆ กับงานนักวิชาการ แต่เข้มข้น</p> <p>2.1 ยัตติรากร ลังศักดิ์ ชีวะนันทน์ ศึกษาในแหล่งเรียนรู้ความรู้ที่ต้องการ การอนุมัติให้เป็นมาตรฐานที่นักวิชาการศึกษาไม่มีตัวตน นิยมเล่น หรือพยายามซ่อนผ่านการศึกษาที่มีความเข้มข้น ซึ่งศึกษาในแหล่งเรียนรู้ที่ต้องทำตามมาตรฐานศึกษา ร่วมกับประเทศไทย การสอนนักศึกษาในศึกษา เพื่อ การพัฒนาความสามารถที่จะสามารถรับผิดชอบ เมื่อ ขาดอัธยาการรังสีศึกษาในแหล่งเรียนรู้ที่ให้การสอน งานศึกษาวิชาการที่ต้องการ 2.2 ศึกษาในแหล่งเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน ที่ให้ไปถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ ทำให้ไม่สามารถนิยม เฉพาะตัวยังคงมีอยู่ ทำให้ไม่สามารถนิยมได้ โดยเฉพาะการนิยมห้องเรียนที่ 3 และห้องเรียน ที่ 4</p> <p>2.3 การนิยมห้องเรียนยังคงมีอยู่</p>	<p>2.1 ก ๑ ๗ ๒๐๑๗ ตรวจสอบข้อมูลฐานการดำเนินการทั้งหมด ปรับ改良งานให้เข้มข้น และกำหนดยัตติรากรกำลัง ให้เข้มข้น</p> <p>2.2 สร้างเครือข่ายการนิยมเล่น พัฒนาศักยภาพ นักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการนิยมเล่น ฝึกอบรมให้กับนักศึกษา กลุ่ม</p> <p>2.3 ลงเสริมสนับสนุนให้ศึกษารับผิดชอบภายใต้ แหล่งเรียนรู้โดยการเปลี่ยนแปลงให้ใหม่ๆ จากผู้เรียนสู่อาจารย์ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา งานนี้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>		
<p>3 หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>3.1 ความไม่เข้าใจของหลักสูตรสถานศึกษา ด้านที่ยังคงมีสัดส่วนต่อสัดส่วนที่ขาดแคลนกว่า ที่ควรจะให้มาก เนื่องจากเป็นอย่างไร ผลิตเจ้าตัวเอง ตามความต้องการของตลาด</p>	<p>3.1 สร้างคณะกรรมการพิเศษมาให้ผู้บริหารฯเข้าใจ หลักสูตรอย่างทั่วถ้วน</p> <p>3.2 นิยม กิจกรรม การพัฒนาหลักสูตร</p>		

ปัจจัย	แนวทางแก้ไข	เหตุผล	ควรแก้ไขเบื้องต้น/ชี้อีกครั้งเพื่อประเมิน
หลักสูตรใหม่เน้นการวิเคราะห์และคิดเชิงวิเคราะห์ที่มากขึ้น หลักสูตรสถานศึกษา สุ่มพันธุ์นักเรียนเป็นเด็ก ทุนเยาวชน (Child centre) กำหนดให้มีสัดส่วน ส่วนของลูกค้าและสถานะระดับต่ำ เช่นเด็กซึ่งเป็นผู้ยากจน มาโดยไม่คำนึงถึงความสามารถด้านทางการ และความพร้อม ของเด็กที่เข้าร่วมการศึกษา/สถานศึกษา ทำให้เด็ก ขาดความสนใจ 3.2 ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นการเปลี่ยนแปลง หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งยังคงลักษณะอุดมสมความต้องการ และซึ้งชื่น ต้องมีการเตรียมความพร้อมไปกับ ผู้บริหาร และผู้ใช้หลักสูตรเพื่อสร้างความเข้าใจ ความเข้าใจจะส่งผลให้เกิดแนวโน้มต่อตัวเอง ทั้งใน รูปแบบการเรียน สร้างผู้บริหาร ต่อสังคมนิเวศโลก และ ผู้รับผิดชอบ งานหลักสูตรไม่สอดคล้องกับมาตรฐานต่างๆ ที่ การศึกษา แต่เป็นชุดบันทึก ผู้บริหาร ศึกษานิเวศ ยังคงมีความหลังสูตรอยู่ ความต่อรองการให้นักเรียน เป็นผู้นำทางการเรียนรู้ จึงไม่เป็นไปตามแนวทาง ของหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการเรียน ควรตัดสินใจ	3 ๓ ตรวจสอบความจำเป็น ตรวจสอบความต้องการ สถานศึกษา โดยนำปัจจัยอื่นหรือองค์ความรู้ ใหม่มาปรับประยุกต์ เช่น หลักการของคริจกฤษกอเพียง หลักการของคริจกฤษกอเพียง ไม่ใช่ 3 ๔ ตรวจสอบความต้องการและสิ่งแวดล้อม เป็นตัว ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้ครบถ้วนและมีความสอดคล้อง	เห็นด้วย	ควรแก้ไขเบื้องต้น/ชี้อีกครั้งเพื่อประเมิน

บัญชี	แนวการแก้ไข	เหตุผล	ควรแก้ไขเมื่อไหร่/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
4 บริบูรณ์ 4.1 สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ดี ถ้าดูต่อสาธารณะรัฐวิสาหกิจที่เป็นหนี้สาธารณะ น้ำที่ต้องชำระเดือน เป็นไปได้ยากที่จะหาม บานครัวซึ่งความจำเป็นในบางช่วงเวลาที่ต้องใช้ น้ำใน กรณีที่ต้องขาดรายได้ ซึ่งมีผลต่อการ เรียนของนักเรียน ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ทางการเรียนของนักเรียน	4. กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต้องประสานงานร่วมกันให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง บ้านเรือนที่ต้องชำระเดือน เนื่องจากน้ำที่ต้องชำระ น้ำที่ต้องชำระเดือน ไม่สามารถจัดซื้อ น้ำตามกำหนดเดือน ซึ่งทำให้เดือน ต่อเดือนต้องรับภาระซ้อนกันในการเรียนการสอน ทำ ให้ครอบครัวไม่สามารถดำเนินการสอนทำ น้ำที่ต้องชำระเดือน แต่ที่นักเรียนไม่รู้ว่า น้ำจะมาที่ไหน หากน้ำไม่夠จะทำให้บ้านเรือน จึงทำให้ขาดการ เรียนไป		
5 ประเมิน วิเคราะห์ บัญชี	5.1 ควรยุติหนุนงบประมาณให้กับงบประมาณ การศึกษาเพื่อยกเว้นผู้คนนานาชาติ ให้ยกฟ้ามาสร้าง ฐานสำหรับ ฐานสำหรับการวิชาการ ฐานสำหรับการ เรียนการสอน 5.2 การจัดสรรงบประมาณ ควรลดลงกับ เบื้องหลังการพัฒนา		

ปัจจัย	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรแก้ไขเป็นช้อยค์ครึ่งเม็ดเม็ดต้ม
	ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯต้องจัด ลำดับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม ไว้คร่าวๆตามที่มีไปได้ เพื่อให้การงบประมาณ ให้เกิดผลสูงสุด		
6. สืบ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และนวัตกรรมการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	6 พัฒนาครุ แหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและต้นแบบเพื่อ แหล่งเรียนศึกษาธรรมชาติ สร้างต้นแบบ สื่อการเรียนการสอน เพื่อให้สนใจเรียน ร่วมกัน		
7 เครือข่าย/กลไก ที่จะเป็นเครื่องขับเคลื่อนในการ พัฒนาผู้ดูแลรายการ เช่น เครือข่ายห้องพัฒนาครัว เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง ขาดแคลน กระถินกีฬาฯ ไม่พิเศษอย่างต่อเนื่อง ทางนี้เป็นแนวทางการ วิชาการ ซึ่งเป็นเพื่อนสนับสนุนของครัวเรือนที่ สำคัญ ตลอดจนนักเรียนที่พิมพ์ แหล่งเรียน สอนอาชีว	7 จัดให้มีเครือข่าย/กลไกการพัฒนาผู้ดูแลรายการ ประยุกต์ใช้ประโยชน์เพิ่มมาก		
ปัจจัยที่เป็นกระบวนการ (process)	1 การรวมอุปกรณ์ของส่วนกลาง 1.1 การปฏิบัติงานด้านบริบทการ ส่วนใหญ่ยัง ไม่ได้รับการกำหนดให้เป็นการดำเนินการจากส่วนกลาง และส่วนต่อส่วนภูมิภาค ทำให้สถานศึกษาต้อง ใช้เวลาในการปรับปรุงตัวตามที่ส่วนกลางสั่ง ซึ่งใน บางครั้งอาจจะไม่เหมาะสมกับสภาพผู้ใช้งาน ทำให้เกิดความสูญเปล่า และทำให้บูรณาการ ตัวบุคคลต้องก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	1.1 สร้างมาตรฐานครัวเรือนตามนโยบาย แม้ การติดตั้งระบบไม่สะดวก เป็นระยะ 1.2 กิจกรรมประเมินผล ควรให้เจตนาได้ วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุและวิธี การแก้ไขปัญหาตามวิบท แหล่งเรียนรู้ต้องคำนึง ต่อการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการและยังคง	

ปัจจัย	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรนำไปใช้เป็น/ข้อคิดเห็นที่มีผล	
1.2 นโยบาย國家ส่วนกลาง ผู้บุคลากรอยู่ต้องตอบ ให้การปฏิรูปตัวคือความยุติธรรมและสิ่งเปลี่ยน	1.3 ให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการของตน (Accountability) ส่วนกลางจัดตั้งระบบตรวจสอบ ติดตาม ประมวลผลให้ทันแม่ข่าย			
2. การจัดการเรียนรู้	<p>2.1 บริหารจัดการเรียนรู้ได้เมื่อเวลา เพาะเมี้ย หน้าที่ความรับผิดชอบที่นักเรียนต้องมีจากการเรียน ได้แก่ งานบูรณาการ งานการบริโภค เป็นต้น</p> <p>2.2 การจัดการเรียนรู้มีโครงสร้างที่ชัดเจนทั้งผืนฐาน และคุณสมบัติทางคุณภาพที่ตอบโจทย์</p> <p>2.3 การวัดผล ประเมินผล ซึ่งกำหนดไว้ตาม ผลกระทบต่อผู้เรียนต่อการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้เฉพาะรายวิชา และจัดทำแบบทดสอบ วิธีการตรวจสอบในลักษณะของ มากรกว่าการวัดความคิด การเข้าใจ ซึ่งมีผลต่อ คุณภาพทางคุณภาพที่มีต่อตัวบุคคลฐาน</p>	<p>2.1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการพัฒนาครุฑ์ให้ เกิดผลอย่างแท้จริง โดยฝึกอบรมห้องเรียน พื้นฐานและภารกิจตามต้องบอต ที่เน้นการปฏิบัติ จริง ตลอดจนความต้องการ และความต้องการ ของบุคคล</p> <p>2.2 เตรียมภาระสอน โดยศึกษาหลักสูตร ศึกษาที่มุ่งสนับสนุนของนักเรียนและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ</p> <p>2.3 การวัดและประเมินผลตามส่วนราชการ โดย การสำรวจร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญประจำในสถาบันหรือนอกในประเทศ 2.4 จัดทำและจัดการลักษณะการเรียนรู้แบบบูรณาการ ให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่จัดงานครุฑ์ ตามที่ แตะนับบุคคลในการใช้งานที่ 1</p> <p>2.5 พัฒนาตรวจสอบในเชิงการติดตามเรียนรู้ ตัวบุคคลที่หลักสูตรนี้ให้มีประสิทธิภาพ ติดตาม ทำ เบื้องต้นได้ โดยมีการพัฒนาที่มีการ ปฏิบัติจริงในสถานการณ์ทางปฏิบัติ</p>		

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรแก้ไขเป็นช่วงติดเทินเพิ่มเติม
<p>3 การจัดการไม่ระดับคุณภาพภายในอยู่ไม่ครบถ้วน ผู้อำนวยการจัดตั้งคณะกรรมการทำให้ภารกิจล้มเหลว ซึ่งเป็นผลให้เกิดให้ระบบประกันคุณภาพไม่ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่กลับมาต่อไป ที่ดูเหมือนจะไม่ได้เป็นตัวจริงที่ทำให้ห้องปฏิบัติงาน ดูเหมือนขาดความตระหนักรู้ทางการศึกษาขั้นต้น และการดำเนินการตามมาตรฐานระบบประกัน คุณภาพใน เท่านั้น</p> <p>3.1 การจัดโครงสร้างภายในของสถานศึกษา ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามที่กำหนด แต่ สถานศึกษามีตัวกำหนดตามนี้ ทำให้เกิดปัญหา อื่นเพิ่มขึ้น เช่น งานักจราชนักเรียน งาน ความสัมพันธ์บุคคล ตั้งแต่หน้าทางวิชาชีวศึกษาไป โครงสร้างสถาบันศึกษาจึงเป็นปัญหา</p> <p>3.2 ระบบชื่อและสารสนเทศ เป็นการทำให้เพ้อ หมوبลายส่วนบุคคล ไม่ใช่ชื่อบุคคลของความต้องการ ของสถานศึกษาที่ต้องการจัดตั้งระบบสารสนเทศ ข้อมูลนี้คือเป็น</p> <p>3.3 การพยายามลดลงพาร์ทิชัน ซึ่งต้องทำ ท่า ๆ 3 ปี แต่ยังไม่ได้ดำเนินการต่อจากนั้นได้</p>	<p>3 สำนักงานภายในอย่างที่ทำการศึกษาต้องมีโครงสร้าง พัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน เพื่อรับ การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานผล ประเมินคุณภาพการศึกษา (สคจ)</p>		

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ตรวจสอบ/ชุดคิดเพิ่มเติม
อย่างไม่รู้ตัว ตัวลังกังสักดูในกระบวนการ ดูแลฯ ดีๆ แต่กระบวนการตามตัวชี้วัด 12 มาตรฐาน 84 ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นการบริหารที่มอง มาตฐานไม่เกิดในตัวดูอย่างแท้จริง แต่เป็นการ ประเมินเพื่อให้เสร็จสิ้นตามกระบวนการพัฒนา สังคมให้ระบบประกันคุณภาพพำนัยที่ไม่มี ประสิทธิผลมากนัก			
4. ระบบการบริหารองค์การในปัจจุบัน มีได้รับใจให้ บุคลากรองค์กรและสร้างความรับผิดชอบ บุคลากรยังไม่ได้รับผลลัพธ์ที่ดีของงานเป็นสำคัญ ทำให้การพัฒนาดูเป็นไปอย่างล้าช้า ไม่ก่อต่อ <sup>ยังคงความรู้สึกสับสน</sup>	4. ควรดำเนินการพัฒนาปรับเปลี่ยนการทำงานขององค์กร ให้ตรงกับต้องการที่คาดหวัง กำหนดให้ตัวชี้วัด ตัวสากลที่สามารถติดตามได้โดยง่าย สามารถประเมิน <sup>ผู้ดูแลฯ</sup> และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง		
5. การบริหารองค์ความรู้ไม่เป็นระบบ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเครื่องกำลัง จะทำส่วนหน้างาน เฉพาะผู้ที่ทราบศักยภาพ หัวหน้าโครงการตัวรู้ และประชุม <sup>โดยผู้รับผิดชอบส่วนงานของบุคลากรที่ปรับเปลี่ยนหลักๆ และ</sup> บุคลากรในส่วนงานทุกกลุ่มต้องร่วมมือในการพัฒนา <sup>อย่างยั่งยืนทางศึกษา</sup>	5.1 ควรกำหนดให้การบริหารจัดการความรู้ เป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาองค์กร 5.2 จัดให้มีระบบประเมินงานการจัดการความรู้ที่ มีส่วนร่วมจากทุกกลุ่มงาน ยังคงความพยายาม <sup>ให้การอบรม</sup> การพัฒนางานวิชาการเข้มแข็ง แหล่งเรียนแบบ <sup>อย่างยั่งยืนทางศึกษา</sup>		
6. การพัฒนาเหล่าอาจารย์ที่สอนพัฒนา <sup>งานด้านวิชาการในปัจจุบัน</sup> โดยเฉพาะเหล่ารัฐวิสาหกิจ ที่มีศักยภาพในการพัฒนา  เช่น ห้องเรียน สื่อการ เรียนและการสอนหลากหลาย	6. ควรดำเนินการรับรู้และประเมิน <sup>ผลลัพธ์</sup> แหล่งเรียนทางศึกษา ตามมาตรฐานที่ต้องมี เดิมให้เป็นมาตรฐานเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ <sup>ให้บริการทางวิชาการทุกภาคี</sup>		

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรแก้ไขรีบ/ข้อดีเห็นพี่มีเดิม
7 ระบบการกำกับ ติดตาม เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการอย่างต่อเนื่องโดยพัฒนาการให้ดียิ่งๆ การศึกษา ซึ่งมีการขอแบบง่ายการกำกับ ติดตาม ดำเนินการตามที่ได้ตั้งใจไว้ แต่ปัจจุบันไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยพัฒนาการให้ดียิ่งๆ การกำกับ ติดตาม ดำเนินการตามที่ได้ตั้งใจไว้ แต่ปัจจุบันไม่ได้ดำเนินการ	7 ดำเนินการและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ที่เน้นการพัฒนาด้านธุรกิจการ การศึกษา ความเรียนและการปฏิบัติ ซึ่งส่งสู่ความภาคภูมิที่ดี แก้ไขแนวทางให้เป็นไปด้วยปริมาณสถานศึกษา โดยกำหนดเครื่องแสดงคะแนนปฏิบัติ ที่ชัดเจน เพื่อเป็น การกำกับติดตาม และตรวจสอบได้ทันทีให้เกิดความสำเร็จ ของภาระที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง		
8 มีตัวสังเคราะห์ให้มีการวิจัยเพื่อการพัฒนางานวิชาการ ซึ่งจะสนับสนุนเชื่อมโยงไปสู่การสื่อสารดิจิทัล ฐานข้อมูลข้อมูล ถ้าหากเมื่อจะมีการจัดยอดบูรณา แต่ไม่ดำเนินการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานวิชาการ	8. จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิจัย สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้		
ดำเนินการบริหารงานบูรณาภรณ์ 1 งบประมาณไม่เพียงพอ งบก่อสร้างอาคารเรียน นักเรียนมาก รวมทั้งงบประมาณสนับสนุนสิ่งของประชุม อย่างรุนแรง แต่ยังคงขาดจัดการสถานศึกษา	1 จัดงบประมาณให้เพียงพอเป็นจุดเด่นของ แต่ให้ตัวเลขเป็นจำนวนเฉพาะที่นักเรียนสามารถบริหารงบประมาณตามความจำเป็นและค่าตอบแทนของครุภารกิจที่ต้องการใช้ จัดงบประมาณเบิกจดหนุนทั่วไป เป็นก้อน (Block Grant) 1 2 ควรมีการสร้างจัดซื้อจัดจ้างตามมาตรฐานและ แต่จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมตามความจำเป็น ควรต่อรองการไม่ควรแยกงบประมาณ ต่องานและบูรณาภรณ์		

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เหตุผล	ตรวจสอบให้เป็นปัจจุบันเพื่อตัดสินใจดำเนินการ
2 การจัดสรรงบประมาณให้กับผู้ดูแลเรียนภายนอกทั่ว ทั่ว ๆ กัน ทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงและ เดิมตามแต่ละรายในสังคมและการจัดตั้งระบบ ประมวลให้กับบุรุษเรียนที่ไม่ได้มาเรียนการเรียน เป็นผลลัพธ์หรือเป็นทางการพิเศษ เช่น โรงเรียนให้ผู้ ธรรมดาย้ายออกโดยไม่ย้อนกลับ โรงเรียนเรียนต่อใน เพิ่มความเหลื่อมล้ำให้กับบุรุษเรียนอื่น ๆ	2 การจัดสรรงบประมาณให้กับผู้ดูแลเรียนภายนอกทั่ว ต้อง <sup>*</sup> ดำเนินมาตรการตามความจำเป็นของแต่ละคน โรงเรียน ชนบทเลือกใช้การสอนที่เหมาะสมที่สุด โรงเรียน ต้องจัดสรรงบประมาณให้มากกว่าเด็ก ในโรงเรียน ขนาดใหญ่		
3 ไม่สามารถให้จ่ายได้ตรงตามความต้องการ เนื่องจากต้องตั้งงบประมาณเบ็ดเตล็ด การประเมิน ยังไม่ได้ร่วมตัวที่ควรและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในบางครั้งการบริหารรักษาเงินคงเหลือของรัฐบาล การศึกษาซึ่งเป็นหนี้สุนทรีย์ เป็นสิ่งกำหนดให้ต้องมีการ แบ่งกันตามความต้องการของรัฐบาล ไม่สามารถอ่อนโยน การบริหารงบประมาณ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการเงิน ทั้งระบบส่วนบุคคลและพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ขนาดกลางรักษาเงินทั้งหมดในราคากับตัว งานภายนอกบัตรของ GFMIS	3.1 สร้างគากะรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นของงบประมาณ งบประมาณการเงินและทัศนคติ ให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารต้องอย่างต่อเนื่อง 3.2 ควรระบุรายจ่ายต่อรายบุคคลของทาง การ ก่อหนี้ด้วยการบริหารงบประมาณเพื่อการพัฒนาแก้ไขปัญหา ให้กับสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ส่วนสืบฯ เป็นผู้ดำเนินการมากกว่าที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบัน		
4 ใช้งบประมาณไม่ตรงตามตั้งงบประมาณ	4. สร้างความตระหนักรและจัดสำนักในการใช้งบ ประมาณ		
5. แผนพัฒนา เช่น แผนยุทธศาสตร์ 3 ปี คุณภาพ ที่จะสามารถนำไปขยายผลต่อไปได้เป็นอย่างดี ทางศึกษา เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ นโยบาย	5 สำนักงานคณะกรรมการศึกษาธิการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรยึดสัมมันใจในการตัดสินใจลงทุนและ แผลงด้วยการปฏิบัติตามแผนอย่าง ต่อเนื่อง		



ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เหตุผล	ตรวจสอบเป็น/ข้อคิดเห็นที่มีความดี
6. การจัดสรรงสิ่นพื่อพัฒนาเกษตรเพื่อการศึกษา ไม่มีภารกิจการที่จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การศึกษา แต่ใช้ช่วงเวลาให้เกิดผลกระทบต่อผู้เรียนในสังคม ดังนั้น ซึ่งไม่สามารถดำเนินการตามกำหนดการที่วางไว้ จึงควรรับประทานให้เหมาะสมตามสภาพของ แต่ละชุมชนที่ทำการศึกษา	6. กำหนดให้เป็นระยะๆเพื่อการศึกษาจัดทำแผน พัฒนาเพื่อบรรบพยากรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นจริงและ ดำเนินการตลอดกระบวนการศึกษาที่พัฒนาไปเรื่อยๆ จึงควรรับประทานให้เหมาะสมตามสภาพของ แต่ละชุมชน		
7. วิชาภาษาไทยยังคงสร้างความหลากหลายรูปแบบ จึงต้องการจัดสรรเวลาประมวลเพื่อศึกษาอย่างสร้าง ให้เกิดความเข้าใจผ่านการศึกษา เตรียมในลักษณะทาง กัน และในแต่ละชั้นมีสภาพพื้นที่และสภาพ แวดล้อมแตกต่างกัน	7. ปรับปรุงรายสาขาสู่การศึกษาที่เป็นปัจจุบัน หรือการทำศึกษาทางด้านศาสตร์พื้นที่		
8. ใช้วิถีความเชื่อมโยงจากผู้อุปการะภายนอกเข้าสู่การ ศึกษาในวิชาชีววิทยาสำหรับเด็กนักเรียนที่ ภูมิปัญญาหนึ่งของจ้าวไม่ได้ความรู้ทางด้านนี้ ก่อให้ ภัยต่อเด็กนักเรียนที่ไม่ได้ความรู้ทางด้านนี้	8. ควรเรียกห้องเรียนที่มีความรู้ความสนใจทาง การศึกษาให้เด็กนักเรียนสามารถเข้ามาเรียนได้โดย ก่อสร้างอัตลักษณ์ทางเด็กในการตรวจสอบโดย เอกพัฒนา		
9. งบประมาณซึ่งเป็นไปในระดับมาตรฐานไม่เพียงพอ คาดการณ์การศึกษาซึ่งเพิ่มขึ้นตามจำนวนเด็ก ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาด้านภาษาพื้นถิ่น เป็นไปอย่างต่อเนื่อง	9. ควรเพิ่มงบประมาณให้กับผู้ดูแลงานเชิงพาณิชย์ที่ ขาดความเข้มแข็งให้สามารถบริหารและสนับสนุน การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
10. การจัดสรรงสิ่นพื่อพัฒนาด้านภาษาพื้นถิ่น การรวมการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เป็นระบบและ กำแพงเดลิส่องที่ไม่แน่นอน ปัจจุบันไม่เป็น ไปตามที่ต้องการ	10. ควรกำหนดเวลาการสอนเป็นประจำทุกช่วงและ ให้ผู้ดูแล เด็ก อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หากมีเงินเหลือ จ่ายให้ครัวเรือนอีกให้ทุกๆเดือนจัดทำค่าเชื้อเชิญนักเรียน ซึ่งจะพร้อมกัน		



ปัจจัย	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรแก้ไขเป็น/ยังต้องปรับเพิ่มเติม
11. บุคลากรทั่วในการดำเนินผลิตภัณฑ์ไม่เพียงพอ ตามภาระ	11. ควรร่วงงานจัดตั้งกลุ่มงานรองอธิการบดี แลบ รีสอร์ฟาร์กส์อยู่ตัวที่เดียวและหัวรวมอุปให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ชาติคุณครูการ ดำเนินการสร้างทำให้เสร็จ ภายใต้บูรณาภรณ์ 2550		
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีมาตรฐานใน การเสนอขอจัดตั้งองค์ประกอบ บริหารแบบประชุมภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องขอร่างตั้งสร้างสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาซึ่งผู้ดูแลผู้จัดการสำนักงานได้ และจะประชุมภายนอกสำนักงานโดยการตั้งในครั้ม ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งผู้ดูแลผู้จัด การสำหรับดำเนินการเป็นต้นไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ทราบล่วงหน้า หรือทราบในระยะเวลาล่าช้า โดยเฉพาะ การตั้งสร้างบinnacle ให้ระบบติดต่อภาค มีดูษณะ เป็นการจัดสรรให้อย่างกว้างๆ แลบ เป็นจำนวนมาก การตั้งในหน้าวอชไม่คุ้มค่ากับผล ผลิตที่ต้องการ เนื่องจากภาระค่อนข้างมาก เป็นภาระสูงเมื่อเทียบกับทุกโครงการ	12. 1 ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาม ส่วนร่วมในการเสนอขอจัดตั้งแบบประชุมภายนอกสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นที่ก่อน โดยแต่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ ล่วงหน้า อีกหน่อย 1 ปี 12. 2 การจัดตั้งประชุมภายนอกโดยภาค ส่วนหน้าอยู่ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะ จัดทำแผนปฏิบัติการรายปีร่วมรับ		



ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรแก้ไขเมื่อไหร่และเพื่ออะไร
13. ปัญหาการบริหารก่อเงิน 13.1 การบัญชีรายรับและจ่าย GFMIS มีปัญหา ในการใช้ตัวร่อง GFMIS เป็นของบัญชีจัดการ หน่วยสละ 1 เครื่อง การบัญชีรายการบัญชีและการ ปลดล็อกรายการที่ต้องเข้ามาตรวจสอบการทำางาน โดย เฉพาะช่วงงบประมาณประจำปี ซึ่งมีการบันจัดอยู่ เป็นจำนวนมาก	13.2 การจัดทำรายงาน โดยศึกษารายงาน จากเครื่อง GFMIS ซึ่งจะระบุว่าการตั้งห้องบัญชีรายการ ฐานที่มูลค่าคงเหลือทำได้ตามปก โดยเฉพาะ ช่วงสิ้นเดือนต้องมีผลลัพธ์ที่มีการบันจัดอยู่ใน รายงานรายรับรายจ่ายที่ไม่สามารถศึกษาตรวจสอบตัว จริงของจำนวนที่บันจัดอยู่ได้ตามที่กำหนดให้	13.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาครรภ์และร่างกายอย่างดีให้รองรับ บริการตามความต้องการและความจำเป็น ไม่ ถือระบบและปฏิบัติความต้องการต่อไป	13.2 การจัดสรรงบประมาณคาดว่าเป็นก้อน เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน บริการตามความต้องการและความจำเป็น ไม่ ถือระบบและปฏิบัติความต้องการต่อไป

ข้อหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ตรวจสอบ/ประเมิน/รับคิดเห็นเพิ่มเติม
13.5 การกระจາอย่างมีระจายถึง โรงเรียนจริง บางส่วนยังสั่งการจากสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาธิการซึ่งเป็นหนี้สิน และส่วนงานที่ เข้าพื้นที่ทำการศึกษา ทำให้โรงเรียนไม่มีอิสระในการบริหารงบประมาณ ตามความต้องการของโรงเรียน			
14. ได้รับอัตราระบบประมาณล่าช้า ทำให้การดำเนิน งาน ไม่เป็นไปตามกำหนดให้	14 ควรจัดสรรและโอนเงินลงประมูลตาม กำหนดเวลาอย่างแน่นอนและคงไว้ ตั้งแต่ตน ปัจจุบันจะมีผลและจึงรักษางานและอีกด้วยให้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษาได้รับทราบเพื่อ วางแผนและเตรียมตัวในคราว ตั้งแต่ทราบมีปัญญา หรือคลังข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องในปัจจุบัน ไม่ล่าช้า อัน แสดงเป็นระบบเต็มรักษาระบบ		
15. ปฏิบัติภารกิจทางค่าวาระที่ขาดจากตั้งงบ ประมาณไม่สัดส่วน	15. กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการจัดทำ ต่างของประมาณการให้สอดคล้องกับภาระประจำปี		
16. จ้างเดลิน้ำประปาที่สั่งจัดสรรให้มีผลกระทบ ด้านงานเป็นอย่างมากต่อไป	16. พิจารณาอย่างต่อเนื่องประเมินภาระประจำปี		
17. ขาดการประเมินแผนงานโดยการตั้งเป้าที่ริง กับตัวชี้วัดที่ต้องการตั้งแต่ต้น	17. จัดระบบตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้ งบประมาณอย่างจริงจัง		
18. สถานศึกษาไม่ใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ	18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนด มาตรฐานการตรวจสอบ กำกับ บิจารุและเพื่อ ให้สถานศึกษา ใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการ บริหารงบประมาณ		

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรแก้ไขเป็นอย่างใดเพิ่มเติม
19 การจัดสรรงบประมาณเพื่อหน่วยบริการงานทางการทั่วไป			
20. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนให้ฝ่ายบริการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ			
21 งบประมาณไม่สัมพันธ์กับผลลัพธ์			
22 การบูรณาการผู้ดูแลห้องจราจรเข้ามายาวยานพาหนะไม่ต่อเนื่องการจัดสรรงบจัดทำตามกำหนดเวลา ทำให้เกิดความไม่สงบด้านพอลิติกันได้ไม่ดี			
23 การติดตาม ตรวจสอบการเงินและการบัญชี ยังไม่ทั่วถึง			
ดำเนินการบริหารงานบุคคล			
1 วางแผนรักษาในภารกิจงานตามภาระงานที่มี			
1.1 พระราชนูญศรัทธามีปัญหาราษฎรคดีและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพิ่มปริมาณให้สอดคล้องตามมาตรฐานคุณภาพโดยใช้การบริหาร มนุษย์ ภารกิจงานให้ดีขึ้น ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ให้ต่ำลง หลักเกณฑ์ และวิธีการของหน่วยงานฯ จึงจะส่งต่อภาระ เช่น นักศึกษาและบุคลากร บรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครุภูลูกจ้างทางการศึกษาให้ต่ำลง ดำเนินการศึกษาและอบรมให้กับบุคลากร	1.1 ควรอบรมหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ โดยเน้น การบริหารอย่างถูกต้องให้มากขึ้น และเร่งรัดให้ออกหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ให้เร็วขึ้น		



ชื่อหน้า	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ดาวน์โหลดรูปแบบฟิล์ม
1.2 ความไม่แน่นอนของข้อมูลทางการค้าและนักลงทุนต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย จัดทำโดยรัฐบาล สำหรับบริหารงานบุคคลส่วนภูมิภาค ผู้ราชการครุภูมิภาระทางการศึกษา	1.2 การกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ควร “ห้าม” ความ ซัดสวน ในเรื่องต่อๆ ตาม แลงดอร์บอนด์และเป็น มาตรฐาน		
1.3 ความยึดหยุ่นของหลักประกันฯ เช่น หลัก การท่องเที่ยวและการค้าและเศรษฐกิจทางการ การศึกษา มีวิธีคุ้นเคยและเชื่อถือว่าดีอยู่แล้ว จะง่ายกว่าการนำเข้ามาใช้ในครั้งแรก เป็นต้นไป	1.3 ยึดถือตามปฏิทินการปฏิบัติฯ อย่างเด ไปในลักษณะที่เหมาะสมกับที่ต้องการ เลือกห้องพักในต่อเนื่องกัน อาทิฯ พ.ศ. 2547 กรณี ที่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่สามารถดำเนินการตามระบบ GFMIS “ตัดหัว กี๊ห์ตอกเบิกใบอนุญาตฯ”	1.4 ตรวจสอบความพิเศษของรัฐบาลต่อไปในครั้ง หน้าเรื่องการตีแผ่นดินเพื่อจัดตั้ง และการจัดทำ บัญชีกิจจาย์โดยละเอียด	

- ดำเนินการทำเหมืองครามและไม่ขยายกว้าง 6 ปี  
สำหรับผู้ใดผู้ใดที่ปรับลดครั้งที่ 4 ปี สำหรับผู้ใดผู้ใด  
ปรับลดครั้งที่ 2 ปี สำหรับผู้ใดผู้ใดที่ปรับลดครั้ง  
นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ต่อมาสำหรับครั้งที่ 3 ฯ  
ก่อนปรับลดครั้งที่ 3 ให้สามารถขอให้มีวิทยฐานะครว  
ตชานญากไร้

1.4 ผู้จัดการห้องหลักการค้าและธุรกิจการ เช่น  
หลักประกันฯ ลงคะแนนบ่อต์ การพัฒนาเรื่อง  
ห้องพักในต่อเนื่องกัน อาทิฯ พ.ศ. 2547 มีข้อจำกัด  
ต่อการพัฒนาเรื่องห้อง โดยใช้หลักการประเมิน  
การบริโภคในต่อเนื่องกัน 31 มีนาคม 30 กันยายน  
และต่อรองสำหรับการตรวจสอบงานที่ได้แล้วเสร็จ  
ภายในวันที่ 10 เมษายน 10 ตุลาคม เพื่อให้  
สามารถเบิกจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างใหม่ ต่อหน  
ภาคราชภัณฑ์และประชามติ ทุกครั้ง (การเบิกเงินตาม

มูลเหตุ	แนวทางแก้ไข	เหตุผล	ควรดำเนินการ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
ระบบ GFMIS กำหนดรับเข้าสู่ระบบผู้นำเข้า/ออก ของแต่ละเดือน หากมีต่อเดือนก็ต้องเป็นเดือนเดียวกัน ทั้งนี้ จะไม่สามารถนำเข้าสู่ระบบได้ในเดือนต่อไป/ต่อเดือนถัดไปได้แล้วที่ ภายใต้กฎหมาย/ดูคามน ประกอบกับเมื่อจ้าหน้าที่ ตามภาระของบัญชีต้องทำการล้างหนี้โดย ประยุกต์ใช้กฎหมายที่อยู่ในบัญชีตามที่มาทาง เส้นทางยกให้ในเวลาจำกัด อาจจะเกิดข้อความพ้อง ได้เป็นอย่างมาก			
1.5 บุคลากรขององค์กรจะไม่สามารถติดต่อได้ 1.6 สำนักงานและเขตพื้นที่การศึกษาขอหารือใน บางครั้งที่ยังไม่สามารถร่วมมือได้ แต่ยังไม่ได้รับ การตอบข้อหัวเรื่องจากสำนักงานฯ กดศ ทำให้ เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา และเกิดความล้าหลัง	2. จัดระบบฐานข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงกับศูนย์ข้อมูลที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอยู่ในส่วนราชการ ดำเนินการ เช่น การย้ายชื่อกำกับรายการบัญชีของสถานศึกษา นำเข้าแทน ว่า ณ เดือนที่ ก่อตั้งมาต้นปีนี้สามารถได้รับ เช่น ตั้งแต่ รองผู้อธิการ หัวหน้ากลุ่ม “ลุง”	2. ก.๑.๗ ควรระบุรายละเอียดที่ ๔ ก.๓.๗ ของมาตรา ๒๔ การศึกษามากขึ้น	
3 บุคลากรของสำนักข้อมูล ตามมติฯ ๓๘ ๑ (2) ซึ่งระบุไว้ในบัญชีต้องเป็นผู้ร่วมเป็นเจ้าของรายการ ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ในกฎหมายฯ ด้วยระบบเป็นผู้ร่วมเป็นเจ้าของรายการ	3 ตรวจสอบเพื่อตรวจสอบรายบุคคลของรายการ แหล่งคุณภาพทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้ บุคลากรทางการศึกษาที่มีเงินทุนจากการศึกษาด้วย		

ปัจจัย	แนวานภัย	เห็นด้วย	ควรแก้ไขปัจจัย/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
ต้นเหตุและสาหรือรากฐานมาที่นี่คือ มีผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจทางมนุษยศาสตร์ ทำให้เกิดความสูงสัน รวมทั้งไม่สามารถจัด บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ๗ (2) ลงนามกรอบยุทธศาสตร์			
4 การพัฒนาบุคลากร	<p>4.1 ขนาดการศึกษาคน พัฒนาคน เพื่อจะให้มีสุขภาพดีและเข้าใจในสิ่งที่ได้รับมาพร้อมๆ กับสิ่งที่ต้องเรียนและหัดรู้</p> <p>บุคลากรของแต่ละคน ซึ่งได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติราชบูรณะ ซึ่งได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติราชบูรณะนี้จะต้องเป็นบุคลากรที่มีความสามารถ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๒๔ (๔) คำสอนของพ่อแม่ในครอบครัว ตัวอย บางแห่งที่การศึกษาในอีก ๑-๕ ปี จะมี ทักษะการคิดและอุปนิสัยทางวิชาการ ถึง ๕๐% และ ดำเนินงานตามมาตรฐานทางภาค เนื่องจาก ไม่มีผู้สนใจ เช่น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา ศึกษาพัฒนาฯ 4.2 การพัฒนาบุคลากรด้วยมาตรฐานทางการศึกษาอย่างเดียว ให้ตัวกรองตัวแทนของแต่ละ กลุ่มและส่วนที่มีภาระหนัก ได้ย้ายมาตั้งแต่ต้น ประชดยศต่อไป แต่ยังคงอยู่ในสถาบันการเรียนตั้งแต่ 1 ปี</p>	<p>4. 1 ควรกำหนดให้สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและชัดเจน</p> <p>4. 2 ควรใช้กฎหมายที่กำหนดให้สำหรับฝึกอบรม โดยเฉพาะที่มีผู้ดูแล หรืออาจารย์สอน อบรม เช่นพื้นที่การศึกษาต่างๆ รวมกันในคล้ายๆ กัน ที่นี่ที่การศึกษา และสังคมยังเป็นคราวเดียวกัน จัดตั้งกลุ่มการประเมิน 3 ตัวแทนของ สถาบันการศึกษา ให้ตัวแทนในการเรียนตั้งแต่ต้น ก่อนและส่วนที่มีภาระหนัก ได้ย้ายมาตั้งแต่ต้น ประชดยศต่อไป แต่ยังคงอยู่ในสถาบันการเรียนตั้งแต่ 1 ปี</p>	

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรแก้ไขเป็น/x ขอคิดเห็นเพิ่มเติม
5. ภัย ระเบียบ หลักการที่แสดงว่า กារผลไม้อือต่อการปฏิบัติงานของสานักงานและ หน่วยการศึกษา เที่ยง ภ.๗ อยาพลังงานด้วยและ วิธีการยุทธศาสตร์การศูนย์บูรณาการทางการศึกษา ตามที่สื่อสารผ่านทาง กต. ที่ ๑๒ ๐๒๐๖.๓/๒๒๙๙ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๐ กำหนดให้มีผลใน การมาทางส่วนราชการ และมีคณะกรรมการประเมิน ให้มีการตั้งค่ามาตรฐาน การมาดำเนินไป ผู้อำนวย การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ดูด้วยพิจารณา เพียงแต่ปฏิบัติตามตัวเองเท่านั้น			
6. ภัย ระเบียบ หลักการที่แสดงว่า กำหนดไม่เหมาะสม เช่น หลักการพักร้อนล้อ วิทยฐานะไม่สอดคล้อง สัมพันธ์กับคุณภาพโรงเรียน และนักเรียน			
7. การสรบทามแบบประกบูรณาการเข้าร่วมการเป็น ชีวมวลการครุภัณฑ์เป็นไปตามจุดประสงค์ของพระราชน บัญญัติและเป็นข้าราชการครุภัณฑ์ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กล่าวคือ ต้องการให้ สำนัก ศึกษาฯ ติดต่อสัมมติห้องการ ในการดำเนินไปให้ หน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ (รวมเรียน รู้จันทร์ว่าง แต่ ภ.๗ เอกซ์เพรสส์ที่การศึกษา มีรายชื่อบุคคลให้รับเรียนเพื่อประชุมและต่อไป)			

ชื่อหน้า	หมายเหตุรายละเอียด	เห็นด้วย	ตรวจสอบ/รับรองผู้มี thẩm quyền
8. ภารกิจของครูที่ประมวลอยู่ใน ข้อ ๑๓ เหตุพิพาท ภารกิจที่ขาด ซึ่งอ่อน แห่ง ผู้ครุ่นคุณวุฒิ มาจาก ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครุ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาภูมิพลฯ ผู้แทน ก.ศ.ส. มาจากตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครุ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาภูมิพลฯ ผู้แทนครุภูษา มาจากตำแหน่ง <sup>๒</sup> ผู้บริหารสถานศึกษา ครุ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาภูมิพลฯ และ ผู้แทน ก.ศ.ส. ไม่สามารถให้คำปรึกษาได้ด้าน <sup>๓</sup> การบริหารงานหน้าที่ดังต่อไปนี้	8. ควรกำหนดให้มาครอบคลุมทั้งประมวลของข้อ ข.๑๓.๗. เพื่อให้การศึกษาที่ไม่ซ้อนกัน และ ควรกำหนดให้ผู้แทน ก.ศ.ส. เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ เกี่ยวกับภารกิจของครู เพื่อ เป็นที่ปรึกษาให้ ก.ศ.ส.และเพื่อการศึกษาได้		
9. มีประมวลของครูที่ขาด จานวนสอง เช่น ครุ ผู้มาจาก ถูกจ้างประจำ ครุ ผู้มาจาก ถูกจ้างชั่วคราว/ ผู้สอนสอนชั้นมัธยม ครุ ผู้มาจาก พลัด弱งานราชการ ครุ อดีกรัฐมนตรีรองนาย ตักษิณเนินพันธุ์ ผู้จัดการศึกษาครุภูษา หลักสูตรชั้นมัธยม จะแต่งตั้งเป็นเครื่องสมมารณาด้วยมีการลง การปฏิบัติงานและความมั่นคงทางวิชาชีพ ถ้า จำเป็นต้องมีหลักประกัน ต้องกำหนดความ ก้าวหน้าทางวิชาชีพของครุภูษาต่อไปให้ดีด้วย เช่น ครุ ผู้มาจากพนักงานราชการ ถ้าบรรจุและ ได้รับการแต่งตั้งแล้ว ภายใน ๕ ปี จะต้องเป็น <sup>๔</sup> ผู้ควบคุมการศึกษา	9. ควรกำหนดให้การศึกษาครุภูษามีประมวล จะเป็นที่ปรึกษาของครุภูษาและการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพียงประบทเดียว		

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เหตุผล	ควรดำเนินการ/รือดูเพิ่มเติม
<b>ต้านทานเชิงทักษะ</b> 1 ภารกิจอ่านภาษา ประชากลอนเด็วยาสุ่งภาษาพื้นเมืองบริหาร หัวใจ แปลงกลุ่มงานการพัฒนาและสืบสานรัชย์ รุ่ง สังคมและภาษาไทยและการท่องเที่ยวสู่สากล 2 ภารกิจส่งเสริมการจัดทำศึกษาอบรมหลักสูตรโดย ประชากลังการระหว่างศึกษาเชิงวิชาชีพ เป็นรัฐบูรณาธิการศึกษาทักษะอาชญากรรม เรียนภาษา และภาษาต่างประเทศสำหรับครูผู้สอน นักเรียน นักศึกษา สามัญและพิเศษ สำหรับครูผู้สอน นักเรียน นักศึกษา 3 การพัฒนาระบบและเครื่องข่ายคอมพิวเตอร์สนับสนุน ปั้นฝันเยาวชนค่าใช้สอยในการพัฒนาชุมชนเพื่อการศึกษา ได้อย่างจริงจัง ชุมชนศึกษาไทยและยังคงเป็นศูนย์ ศึกษา เพื่อการให้ครุ ปรุงปรายและชี้แจง แหล่ง ท่องเที่ยวและสถานที่ท่องเที่ยวที่มีประโยชน์ แหล่งเรียนรู้และศูนย์เรียน ในการบริหารงานและ รวมทั้งชุมชนสามารถที่มี ความสามารถทางภาษาในต่างๆ ICT ที่จะสนับสนุนการดูแล ภาครัฐและบุคลากรให้ระบบโดยตรงมีประสิทธิภาพ ปัญหา	1.1 กำหนดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน เพิ่มชั้นและออกจากห้องเรียนอีกวิถีทาง 1.2 การปฏิบัติตามขอของทุกกลุ่มในส้านักงาน เช่นพื้นที่การศึกษาฯ ควรเข้ามาประเมินงานที่ทำ ตลอดความท้าทายของภารกิจงาน		
	2. กำหนดให้สิ่งของแต่ละเครื่องมือจัดการศึกษาอย่าง ใหญ่สำหรับนักงานและเจ้าหน้าที่การศึกษา		
	3.1 ควรจัดตั้งกลุ่ม ICT เพื่อสนับสนุนจัดระบบ ชุดสื่อสารสนับสนุน และสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาชุมชนของเขตพื้นที่การศึกษาได้ 3.2 ปรับเปลี่ยนห้องศึกษาศูนย์อบรมบุคลากรให้ใช้ ชุมชนศึกษาแทนที่ในการปฏิบัติงาน และจัดทำ Program ให้สื่อสารและเผยแพร่ต่อภายนอก ทั้งชุมชน สพท และสถาบันศึกษา		
	3.3 ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการศึกษาทั้งใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน		
	3.4 กำหนดให้บุคลากร ครุ พัฒนา จังหวัด ฝึกความรู้ด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยี เพื่อไปร่วม งานครุภัณฑ์ต่อ		



ปัจจุบัน	แนวทางแก้ไข	เหตุผล	ควรนำไปใช้เป็น/ข้อคิดเห็นที่จะต้องมี
4 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานที่หลักภาระน้อย แต่ การใช้เวลาทำงานอยู่ในส่วนงานที่หลักภาระมาก เช่น สถาบันฯ /สถาปฯ /ศธฯ. ศธฯ. สสจ ซึ่งบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานระดับล้วงหน้าตัด ส่วนใหญ่จะไม่มีปัญหาการปฏิบัติงาน แต่สำหรับอาจารย์ต้นแบบอาจมีปัญหาปฏิบัติงานมาก่อน จึง "มีส่วนราชการปฏิบัติงานได้"	3.5 สำนักงานและศูนย์สำนักงานศึกษาฯร่วมกับเครือข่าย จัดทำแผนพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ICT อย่างต่อเนื่อง 3.6 พัฒนาระบบ e-office ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.7 ให้ส่วนราชการทุกส่วนของมหาวิทยาลัย 1 หน่วย ให้มีส่วนราชการให้มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่		
5 การดำเนินช่องทางการเรียน	5.1 ยังมีเด็กที่ถูกบังคับต้องเข้าเรียนมาตามบังคับแต่ไม่สามารถเข้าเรียนได้ หรือบางครั้งเข้าเรียนแต่ไม่เวลาเรียนไปห้องเรียน 200 วัน รับยกเว้นห้องเรียนเพื่อเด็กๆ มาเรียน ทำให้วันนี้รับปัจจุบันตามตารางฯ 5.2 นักเรียนที่จบการศึกษาตามบังคับต้องเรียนต่อในระดับปริญญาตรีต่อไป จึงจะสามารถเข้าร่วมระบบป्रบากบูรณาการ แต่เด็กๆ เด็กๆ เด็กๆ ไม่สามารถเข้าเรียนได้ เนื่องจากต้องหางานเลี้ยงได้ยาก แม้กระทั่งต้องหางานเลี้ยงได้ยาก แต่เด็กๆ ไม่สามารถเขียนต่อในระดับปริญญาตรีได้	5.1 ควรจัดการศึกษาฯ ให้มีความยืดหยุ่น น้ำหนักเรียนนั้นต้องเรียนครบ 200 วัน แต่หากเด็กๆ ไม่สามารถนั่งเรียนไปห้องเรียนได้ตามตารางสอน อาจมีช่องว่าง นักเรียนต้องขอรับยกเว้นวิชาที่พำนัชหรือไม่ ให้อยู่ในครุยพิเศษของสถานศึกษา 5.2 จัดให้มีการเรียนออนไลน์ในระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้เด็กนักเรียนที่ไม่สามารถเขียนต่อในระดับปริญญาตรีได้	

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เห็นด้วย	ควรดำเนินการ/ข้อติดเท็มเพิ่มเติม
6. การประดิษฐ์งานนักเรียนคงคลุมครอบคลุมน้อยที่สุด และภาระครูทางศึกษาของครูสอนต่ำกว่า ๗ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่น้อยอยู่ เด็ก อาจติดชั้นที่ภาระเป็นไป จึงทำให้ไม่สามารถเข้า มาเรียนได้	6.1 เพิ่มพื้นที่การศึกษาท้องให้การสนับสนุน เอกซเรฟสถาบันบ่มเพาะฯ ผู้ประกอบการ ลูกค้าและนักเรียน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมากเพื่อให้ การศึกษาได้มาตรฐาน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเต็มที่ 6.2 แก้ไขภาระนักเรียนที่ต้องดูแล เพื่อให้พัฒนาด้วย มีส่วนร่วมในกิจกรรมจัดการศึกษา		
7 ระบบแบบเกี่ยวกับภาระทั่วไป บางครั้งถูก สร้างขึ้นมาสำหรับภาระของครูบุคคลที่เดินทาง ผู้นำทางศึกษา ตรวจสอบภาระของครูบุคคลที่เดินทาง ผู้นำทางศึกษา ตรวจสอบให้สถานศึกษาสามารถ ดำเนินการได้ดังนี้ - การประเมินที่ออกตาม ต้องลงคะแนนชอบเชิง ผู้นำทางศึกษา ตรวจสอบให้สถานศึกษาสามารถ ดำเนินการได้ดังนี้ - การขยายพื้นที่เรียน หรือ ย้ายสถานที่ที่ 1-2 ชัชชอร่อย เปิดสอนเป็นชั้นเรียนที่ 3 เพื่อเติม ต่องสอดของสถานศึกษาและภาระรวมของครูที่ ขับเคลื่อนอยู่ด้วยความต้องการของนักเรียนที่ การศึกษาต้องมีความต้องการ - การจัดตั้งโรงเรียน ระบบที่มีภาระทางกายภาพที่ แตกต่างกันระหว่างรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน คือ โรงเรียนรัฐบาลต้องมีน้ำที่ ๒๕ โรงเรียนเอกชนน้ำที่ ๒ งาน กิจกรรมจัดตั้งเป็นรายได้	7.1 แก้ไขระบบเกี่ยวกับภาระทั่วไป ตามที่ผู้บัญญัติงานให้ มาขึ้น 7.2 ควรฝึกอบรมให้ครูสามารถเปลี่ยนสิ่ง ณ จุด เดียว (One Stop Service) เพื่อยกระหุนลดภาระ ดำเนินการต่อไป 7.3 จัดตั้งโรงเรียน ภูมิภาคที่มีภาระทางกายภาพและภาระ ในการติดต่อประสานงาน		

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	เหตุผล	ควรแก้ไขเมื่อ/ข้อดีเด็ดขาดที่มี
8 การรับผู้นักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนที่ได้รับความนิยม เกิดล่าช้าพื้นที่ปริญาวันต้องน้ำ	8 กำหนดจัดทำผู้บริการให้ชัดเจน ไม่ทำให้ถอนน้ำ		
9. ระบบภารภินิหาร ติดตาม และประมวลผล ยังขาดความต่อเนื่อง ล่าช้าให้ไม่เท่าทันทักษะความสามารถในงานปฏิบัติงาน	9 ฝึกอบรมภารภินิหาร ติดตาม และประมวลผล เพื่อยั่งค่ามือลากเป็นแนวทางที่แข็งแกร่งและ		
10 ถูกมองว่า ลูกนักศึกษาและ เด็กของคอมพิวเตอร์ และหัวหน้า	10. จัดสรุปประโยชน์ให้เพียงพอ		
11 บุคลากรไม่สนใจงานภารกิจพัฒนาการศึกษาและ โรงเรียนไม่มีผู้นำมากำ理 หรือผู้บัญชาติทางการจัดการ ให้มีอำนาจและผลลัพธ์ในการทำงาน	11. ลงเครื่องให้ก้าวกระโดด ร่วมอย่างชาย หรือ ใบสถาบันฯ		
12 งานบริหารรักษาความปลอดภัยของครุภัณฑ์ ภารภินิหารและนายสิน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาท่าน เดชะะส่วนที่ตนอาจรับผิดชอบของบ้านชาติ แต่ลัษณะการทำงานเด่นชัดที่สุด	12. จัดสรุปรัฐกำลังต้องการและนับถ้วนที่ขาดหายาก ห้ามมาพิจารณาแบบงานราชการและหัวหน้าส่วนราชการทั่วไป		
13 การบริหารการศึกษาและรักษาความปลอดภัยส่วนตัว ภารภินิหารและนายสิน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาท่าน ทราบ ด้วย การให้นโยบายและให้ทั้งประเมิน ท่องานและตรวจสอบ ความต้องการต่าง ๆ ของสำนักงานฯ ตามความต้องการของสำนักงานและพื้นที่การศึกษาที่มี	13. สำนักงานคณะกรรมการศึกษาธิการและพัฒนาฯ ควรให้บรรจุภารภินิหารและให้สำนักงานและจังหวัดที่ทำการศึกษาต่าง ๆ เป็นผู้สำรวจและดำเนินการรวม ตามความต้องการของสำนักงานและพื้นที่การศึกษา		
14. การติดต่อกันประจำสถานที่ และจะประกาศติดต่อกัน สื่อสาร ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับ สถานศึกษาในพาร์ทเนอร์ชิพไม่คงตัวและไม่มี ประสิทธิภาพ 巡回ยังที่เป็นภาระงานใหญ่ต้องมี การพัฒนาปรับผิดชอบมากขึ้น	14 ปรับปรุงการเปลี่ยนผ่านที่การศึกษาให้สื่อสาร หรือเมืองที่อยู่ประจำสถานที่ต่อกันอย่างเพื่อการติดต่อ ประสารงานอย่างใกล้ชิด (ป้องกันการซื้อขายและ โรงเรียนเครือข่าย) ซึ่งเป็นเครื่องสนับสนุน การคุ้มครอง ต้องก่ออาชญากรรมทางวิชาการ		

# รายชื่อคณะกรรมการวิจัย

## ที่ปรึกษาการวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (ข้าราชการบำนาญ)

## ที่ปรึกษาโครงการ

นายประเสริฐ	งามพันธุ์	เลขานุการ ก.ค.ศ
นางคิริพร	กิจเกื้อกูล	รองเลขานุการ ก.ค.ศ
นายกิจสุวรรณ์	ทรงส์เจริญ	รองเลขานุการ ก.ค.ศ.
นายสุบรรณ	ไชยศรีเชติ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว. รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

หัวหน้าโครงการ	นางสมบัติ	นิติตรพันธุ์
ผู้ร่วมโครงการ	นางจินตนา	มีแสงพรava
	นางสุจิตรา	พัฒนาภูมิ
	นางสาวสายสมร	สุกฤตยาณัท
	นางสาวจิราภรณ์	ไทยกิ่ง

## คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล

นางจินตนา	มีแสงพรava	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
นางสุจิตรา	พัฒนาภูมิ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 1
นางสาวสายสมร	สุกฤตยาณัท	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
นางสาวจิราภรณ์	ไทยกิ่ง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 ว. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
นางสาวเจริญวราณ ทุมนาค		เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 ว. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
นางสาวปิยาภา ศิริเวทิน		เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 ว. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

## เจ้าหน้าที่อำนวยการประชุม

นายภาคภูมิ	รัตตะกุญชร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 ว. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
นางดรุวรรณ	บุญมาก	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 ว. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

## เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

นางสาวนันทนา	ม่วงฤทธิ์เดช	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 5 กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
นางสาวจุฑามาศ	มานะ	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 3 กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
นางสาววัฒนา	อ่อนแก้ว	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 3 กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

## ผู้เขียนรายงานการวิจัย

นางจินตนา	มีแสงพรava	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว. กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งที่ 2
-----------	------------	--

