

การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



นายวัฒนา สุขศิริ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

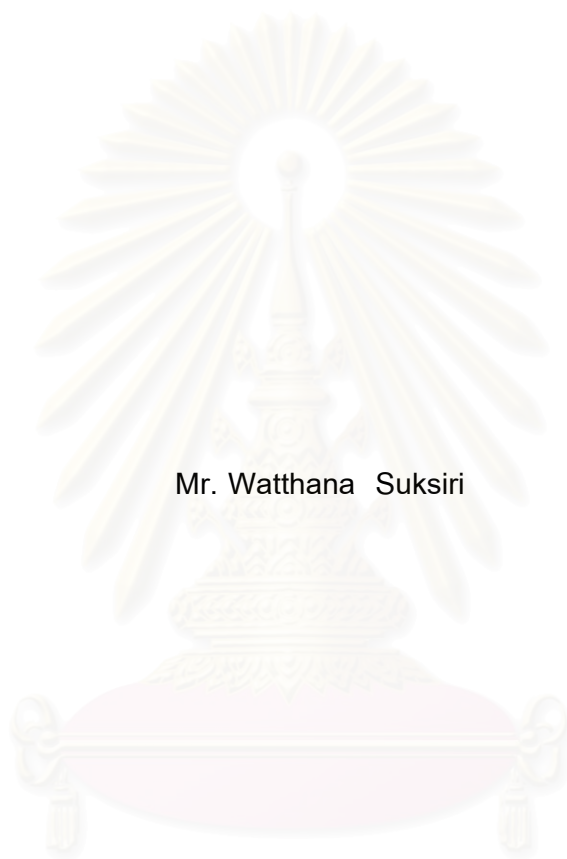
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-14-3891-5

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AN ANALYSIS OF APPROPRIATE FACTORS FOR EVALUATING THE PERFORMANCE  
OF THE DIRECTORS OF EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES



Mr. Watthana Suksiri

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Educational Measurement and Evaluation

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

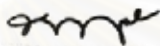
Academic Year 2006

ISBN 974-14-3891-5

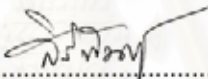
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
โดย นายวัฒนา สุขศิริ  
สาขาวิชา การวัดและประเมินผลการศึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี

---

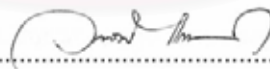
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. วรรณิ แกมเกต)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัฒนา สุขศิริ: การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (AN ANALYSIS OF APPROPRIATE FACTORS FOR EVALUATING THE PERFORMANCE OF THE DIRECTORS OF EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES) อ. ที่ปรึกษา: รศ. ดร. สิริชัย กาญจนวาสี, 234 หน้า. ISBN 974-14-3891-5

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 268 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 452 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถามระดับความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม SPSS for windows และ LISREL 8.53

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล และองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป

2. องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 398.41$ ,  $df = 434$ ,  $p = .89$ ,  $GFI = .95$ ,  $AGFI = .92$ ,  $RMR = .014$ ) โดยองค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล และองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากทุกองค์ประกอบ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคลเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ และองค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

3. องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความตรงข้ามกลุ่มของค่าพหาวามิเตอร์ในเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ และเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมไปยังกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นที่มาจากกลุ่มประชากรเดียวกัน

ภาควิชา .....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....  
สาขาวิชา .....การวัดและประเมินผลการศึกษา .....  
ปีการศึกษา.....2549.....

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

##4683745227: MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEY WORD: EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES/ CROSS VALIDATION

WATTHANA SUKSIRI: AN ANALYSIS OF APPROPRIATE FACTORS FOR EVALUATING THE PERFORMANCE OF THE DIRECTORS OF EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES. THESIS  
ADVISOR: ASSOC.PROF. SIRICHAJ KANJANAWASEE, Ph.D., 234 pp. ISBN 974-14-3891-5

The main purpose of this research was to analyze the appropriate factors for evaluating the performance of the directors of educational service area offices. Samples consisted of 2 groups. The samples were (1) 268 administrators of educational service area offices and (2) 452 directors of school, drawn by stratified sampling. The instrument was questionnaires about important degrees of performance behavior to analyze factors for evaluating the performance of the directors of educational service area offices. Descriptive statistics and confirmatory factor analysis were used to analyze the data with SPSS for windows and LISREL 8.53

The major findings were as follows:

1. The factors for evaluating the performance of the directors of educational service area offices consisted of 4 factors were as: academic management, finance management, human resource management and general management.
2. The factors for evaluating the performance of the directors of educational service area offices was fit to the empirical data ( $\chi^2 = 398.41$ ,  $df = 434$ ,  $p = .89$ ,  $GFI = .95$ ,  $AGFI = .92$ ,  $RMR = .014$ ). In descending order according to factor loading as: human resource management, general management, academic management and finance management.
3. The factors for evaluating the performance of the directors of educational service area offices was cross validation with factor loading and variance – covariance matrices across other sample from same population.

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Department ... Educational Research and Psychology..... Student's signature .....  
Field of study...Educational Measurement and Evaluation... Advisor's signature .....  
Academic year .....2006.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยเพราะความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความรู้และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ และมีคุณค่ายิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนได้เสียสละเวลาชี้แนะและสั่งสอนเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องมากที่สุด ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย ที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับ เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประโยชน์ยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรภรณ์ ที่ให้ความช่วยเหลือและมอบกำลังใจอันยิ่งใหญ่ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งมอบโอกาสที่ดีในการฝึกฝนทักษะการทำวิจัยแก่ผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ที่มอบโอกาสให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ กระบวนการทำวิจัยแบบมืออาชีพ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง แก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่มอบทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 12,000 บาท

ขอขอบคุณ คุณสมพงษ์ บัณฑิต พิธีปริญญาเอกผู้ให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านวิชาการและกำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณ คุณจอมทัพ ขวัญราช เพื่อนผู้ให้กำลังใจเป็นอย่างดี ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขอขอบคุณ คุณวันวิสาข์ เอมชัยบุตร ผู้ที่คอยดูแล ช่วยเหลือ จุนเจือและแบ่งปันความรู้ดีๆ ต่อกัน และขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น เพื่อนรุ่นพี่และเพื่อนรุ่นน้องอีกหลายคน

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวสุขศิริ และครอบครัวเอมชัยบุตร ที่มอบความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฐ
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามการวิจัย .....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ข้อตกลงเบื้องต้น .....	4
นิยามศัพท์.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>8</b>
ตอนที่ 1 รูปแบบการบริหารเขตการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา และอังกฤษ.....	8
ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา.....	14
ตอนที่ 3 มาตรฐานตำแหน่งและวิชาชีพผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา .....	32
ตอนที่ 4 องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา .....	38
ตอนที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	52
กรอบความคิดของการวิจัย.....	57

	หน้า
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	59
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และ ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา .....	60
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงของตัวแปร พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา.....	66
ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	71
ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	77
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	81
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง .....	89
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	91
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	102
ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์และการตรวจสอบ ความตรงข้ามกลุ่ม.....	111
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> .....	138
สรุปผลการวิจัย .....	139
อภิปรายผลการวิจัย.....	145
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....	149
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	150
รายการอ้างอิง.....	152



	หน้า
ภาคผนวก .....	156
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	157
ภาคผนวก ข แบบประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และ ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา.....	160
ภาคผนวก ค แบบประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา .....	167
ภาคผนวก ง แบบสอบถามระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา .....	175
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง Fitted sample .....	183
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่มของโมเดลการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง Validated sample .....	215
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา (Fitted sample) .....	221
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่มของโมเดลการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา (Validated sample).....	228
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	234

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา .....	35
2.2	สมรรถนะและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา .....	36
2.3	ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารวิชาการ.....	40
2.4	ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงบประมาณ .....	41
2.5	ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล .....	43
2.6	ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป .....	48
3.1	ผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารวิชาการ .....	61
3.2	ผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ .....	62
3.3	ผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล .....	62
3.4	ผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารทั่วไป .....	64
3.5	สรุปผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และลักษณะ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	65
3.6	ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ .....	67
3.7	ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ .....	68
3.8	ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล.....	69
3.9	ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป.....	70
3.10	ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน.....	71
3.11	สัดส่วนการสุ่มและจังหวัดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	73

ตาราง	หน้า
3.12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย .....	74
3.13 จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน และอัตราการตอบกลับ แบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล .....	76
3.14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล .....	77
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามภูมิภาคหลังของกลุ่มตัวอย่าง .....	90
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและ ค่าสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการบริหารวิชาการ (n=720) .....	92
4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารวิชาการ (n=720) .....	93
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและ ค่าสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการบริหารงบประมาณ (n=720) .....	95
4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารงบประมาณ (n=720) .....	95
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและ ค่าสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคล (n=720) .....	97
4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารงานบุคคล (n=720) .....	98
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและ ค่าสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการบริหารทั่วไป (n=720) .....	99
4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารทั่วไป (n=720) .....	100
4.10 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ด้านการบริหารวิชาการ (n=720) .....	104
4.11 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ด้านการบริหารงบประมาณ (n=720) .....	105
4.12 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ด้านการบริหารงานบุคคล (n=720) .....	107
4.13 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ด้านการบริหารทั่วไป (n=720) .....	108
4.14 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรโครงสร้างในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน .....	110
4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม .....	110
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่ม Fitted sample (n=432) .....	113

ตาราง	หน้า
4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่ม Validated sample (n=288) ..... 114
4.18	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สองของโมเดลการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (n=432) ..... 118
4.19	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง..... 122
4.20	การเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่างกลุ่ม Fitted sample และ Validated sample..... 123
4.21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Fitted sample; n=268) ..... 126
4.22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา (Validated sample; n=452) ..... 127
4.23	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สองของโมเดลการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา (Fitted sample; n=268) ..... 131
4.24	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง..... 135
4.25	การเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Fitted sample) และกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (Validated sample)..... 136

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
2.1	ผังการบริหารของเขตการศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ..... 11
2.2	กรอบความคิดของการวิจัย.....58
3.1	กรอบการดำเนินการวิจัย..... 59
4.1	องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน..... 93
4.2	องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน..... 96
4.3	องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคลจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน..... 98
4.4	องค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไปจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....101
4.5	องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง (n=432) ..... 120
4.6	องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง (n=268) ..... 133

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ประเทศไทยต้องปรับตัวในด้านต่างๆ อย่างเร่งด่วนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปในทุกด้านของประเทศ กระแสของการปฏิรูปที่เด่นชัดที่สุดในปัจจุบันคือ การปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาที่มีเป้าหมายเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ เป็นการปฏิรูปเพื่อรองรับสภาวะการแข่งขันที่เกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ จุดเน้นของการปฏิรูประบบราชการ จึงมุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ได้ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) และประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2543; วรเดช จันทรรคร, 2547) ส่วนจุดเน้นของการปฏิรูปการศึกษา คือ มุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมบนฐานความรู้ (knowledge - based society and economy) และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิรูประบบราชการกับการปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานทางการศึกษา บริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดนั่นเอง

ในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นยุคของการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางให้แก่ส่วนท้องถิ่น โดยต้องการให้องค์กรท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของภาครัฐ ภายใต้แนวคิดของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ การกระจายอำนาจทางการศึกษา(decentralization) จึงเป็นกลยุทธ์ใหม่ของการมีส่วนร่วมของประชาชนและเป็นกลยุทธ์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษา (World Bank, 2003) ทั้งนี้นิยามของการกระจายอำนาจทางการศึกษา Cooper และคณะ (1997) อ้างใน ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2544) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ การโอนอำนาจ (transfer) การตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาจากหน่วยงานส่วนกลางไปสู่หน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับผู้รับการศึกษา โดยรูปแบบของการกระจายอำนาจจะดำเนินการตามระดับของอำนาจหน้าที่ (degree of authority and power) และขอบเขตของหน้าที่ (scope of function) ซึ่งตามหลักหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาสามารถจำแนกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การแบ่งอำนาจ (deconcentration) การมอบอำนาจ (delegation) และการถ่ายโอนอำนาจ (devolution) โดย

การถ่ายโอนอำนาจทางการศึกษาถือ เป็นการกระจายอำนาจที่สมบูรณ์ที่สุดตามอุดมการณ์ ประชาธิปไตย (นิตยา เงินประเสริฐศรี, ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และประสงค์ ต้นพิชัย, 2546)

การถ่ายโอนอำนาจทางการศึกษา จึงเป็นรูปแบบของการบริหารและจัดการศึกษาที่สนองต่อ แนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการปรับวิธีคิดในการจัดการศึกษา ปรับโครงสร้างการจัดการ การศึกษา ปรับรูปแบบวิธีการเรียนรู้ ปรับปรุงคุณภาพครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา และ จัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษาที่เพียงพอและเหมาะสม (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545) อย่างไรก็ตาม United States Agency for International Development (อ้างใน ชนิตา รัชพลเมือง, 2544) ได้กล่าวถึงอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนอำนาจทางการ การศึกษาของประเทศต่างๆ คือ องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นและชุมชนขาดความสามารถในการ จัดการและให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพได้ สำหรับประเทศไทยนั้น นิตยา เงินประเสริฐศรี, ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และประสงค์ ต้นพิชัย (2546) ได้วิเคราะห์ภาพรวมของการกระจาย อำนาจทางการศึกษาในรูปแบบการถ่ายโอนอำนาจ พบว่า ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของประเทศ ไทยในปัจจุบัน การถ่ายโอนอำนาจทางการศึกษาแบบเต็มรูปแบบจึงน่าจะเป็นเป้าหมายสุดท้าย เมื่อประเทศไทยมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน ดังนั้นจึงเสนอทางเลือกของการกระจายอำนาจทาง การศึกษาว่า ควรเป็นแบบผสมผสานระหว่างการกระจายอำนาจแบบแบ่งอำนาจและการถ่ายโอน อำนาจในระบบคู่ขนาน ทั้งนี้ในระยะแรกให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อสนับสนุนให้การปฏิรูปการศึกษาสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น เพื่อเป็นหน่วยงาน ภาครัฐในการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 175 เขตทั่วประเทศ ทำให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเสมือนจุดเชื่อมต่อระหว่างสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากับ กระทรวงศึกษาธิการ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผอ.สพท.) จึงมี ความสำคัญในฐานะของผู้บริหารการศึกษาที่ต้องนำนโยบายจากส่วนกลางสู่หน่วยปฏิบัติ มีหน้าที่ ในการกำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ การศึกษา รวมทั้งในฐานะของผู้บริหารระบบราชการที่มีส่วนผลักดันให้องค์กรปรับตัวได้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องมีรูปแบบการบริหาร จัดการแนวใหม่ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการ สร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กร สร้างองค์กรยุคใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ มุ่งสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายการทำงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการที่ใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่าเพื่อสนองความต้องการ และประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผอ.สพท.) มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างกว้างขวาง ดังนั้นการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผอ.สพท. จึงสมควรได้รับการกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมการทำงานเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่คุ้นเคยในบทบาทหน้าที่ดังกล่าวด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดจากการกำหนดขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ผลของการวิจัยนอกจากจะสะท้อนถึงบทบาทและหน้าที่อื่นที่พึงประสงค์ของ ผอ.สพท. อย่างครบถ้วนแล้ว ยังแสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. อันนำไปสู่การแสวงหาแนวทางเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสังคมต่อไป

### **คำถามการวิจัย**

จากเป้าหมายที่กำหนดข้างต้น เป็นแนวทางสู่การกำหนดคำถามวิจัย คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จากภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ในแต่ละองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง มีลำดับความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นเช่นใด

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อระบุและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.
4. เพื่อตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม (cross validation) ขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.



## ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยนี้อาศัยกรอบแนวคิดของขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาโดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) เป็นหลัก ในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของ ผอ.สพท. ซึ่งประกอบด้วย ขอบข่ายภารกิจรวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ข้อดีของการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของ ผอ.สพท.ตามขอบข่ายภารกิจดังกล่าว จะมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากเขตพื้นที่การศึกษาสู่สถานศึกษาตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และครอบคลุมหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางของการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (school based management) อีกด้วย

2. ผู้วิจัยใช้แนวคิดจากหลักการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา โดยหลักการดังกล่าวประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักความคุ้มค่า หลักการเปิดเผยโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความเป็นธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักการมอบอำนาจ และหลักความเป็นอิสระและความรับผิดชอบของผู้บริหาร

## ข้อตกลงเบื้องต้น

1. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารการศึกษาในด้านต่างๆ นั้น อาจแบ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวและคุณลักษณะทั่วไป ซึ่งส่งผลให้ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความแตกต่างกัน แต่เมื่อผู้บริหารการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ผ่านกระบวนการคัดสรรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะพื้นฐานที่เพียงพอและเป็นที่ยอมรับ มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ จึงถือได้ว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศนั้น มีคุณลักษณะพื้นฐานเพียงพอที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งพัฒนาจากการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของ ผอ.สพท. ที่มีต่อภารกิจในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

## นิยามศัพท์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการประกาศแต่งตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบย่อยที่แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมการทำงานของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อภารกิจในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมการทำงานของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อภารกิจในด้านการจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมการทำงานของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อภารกิจในด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางวิชาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาศึกษาต่อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย การสั่งพักและสั่งให้ออก

จากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การออกจากราชการ การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติ งานยกเว้นคุณสมบัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานเลขานุการอนุกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไปของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ องค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อภารกิจในด้านการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและองค์กร การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินงานธุรการ การเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ การอำนวยการด้านบุคลากร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำ สำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทำศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนนักศึกษา การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การกำกับดูแลสถานศึกษา และการจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

หลักการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง แนวดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักความคุ้มค่า หลักการเปิดเผยโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความเป็นธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักการมอบอำนาจ และหลักความเป็นอิสระและความรับผิดชอบของผู้บริหาร

### **ประโยชน์ของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าผลการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิรูป การศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ ได้แก่ (1) เป็นการประยุกต์ใช้โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นในการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. รวมถึงการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบดังกล่าว ทำให้แน่ใจได้ว่าองค์ประกอบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีคุณค่าต่อการนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี และ (2) ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.อย่างกว้างขวาง เพื่อให้ได้

ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้อ้างอิงได้อย่างน่าเชื่อถือ

2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ ได้แก่ (1) ทราบถึงน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งมีประโยชน์ต่อการวางแผนการประเมิน และเป็น การกระตุ้นให้ ผอ.สพท. มีแผนการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมทั้ง สามารถลำดับความสำคัญของภารกิจที่ควรเร่งดำเนินการเป็นพิเศษ (2) นำองค์ประกอบสำหรับ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ไปพัฒนาเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารการศึกษาในระดับอื่นๆ โดยต้องคำนึงถึงบริบทของแต่ละพื้นที่ร่วมด้วย (3) เป็นแนวทาง พัฒนาแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้อง เหมาะสม เป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้จริง ส่งผลให้การกระจายอำนาจ ทางการบริหารและจัดการศึกษาสู่สถานศึกษา มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (4) เป็นแนวทางการ สร้างนวัตกรรมทางการบริหารและจัดการศึกษาในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปแก่ผู้บริหารการศึกษา เพื่อเป็นช่องทางสู่วิชาชีพผู้บริหาร การศึกษาเชี่ยวชาญต่อไป และ (5) เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติที่มีมาตรฐานทั้งใน ด้านอรรถประโยชน์ (utility) ความเป็นไปได้ (feasibility) ความชอบธรรม (propriety) และความ ถูกต้อง (accuracy)

3. ประโยชน์ในเชิงนโยบาย ผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหาร การศึกษาในระดับสูงในการวางนโยบายเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สูงขึ้น สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและทักษะที่ดี เกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางการพัฒนาระบบ การตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว รวมถึงการประกันคุณภาพ การบริหารและจัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน สมองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจทั้งในรูปของบทความ รายงานการวิจัย หนังสือ ข่าวสารทางการศึกษาและประกาศต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหาอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งสาระในการนำเสนอเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 รูปแบบการบริหารเขตการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตอนที่ 3 มาตรฐานตำแหน่งและวิชาชีพผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตอนที่ 4 องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตอนที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 รูปแบบการบริหารเขตการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ

ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 2000 ทวีโลกเริ่มให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างความรับผิดชอบต่อการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกฝ่ายของสังคม แนวคิดของการกระจายอำนาจทางการศึกษาเพื่อสร้างระบบประชาธิปไตยจากการมีส่วนร่วมของประชาชนเริ่มปรากฏอย่างชัดเจนในประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ต่อมาจึงแพร่หลายไปยังประเทศต่างๆ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการศึกษารูปแบบการบริหารเขตการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษจะทำให้ทราบถึงแนวทางการบริหารที่ควรจะเป็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของไทยได้เป็นอย่างดี

#### 1) ความเป็นมาของเขตการศึกษา

การบริหารและจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ (Lunenburg and Ornstein, 1996; กมล สุตประเสริฐ และ สุนทร สุนันท์ชัย, 2540)

ระดับส่วนกลาง (federal government) โดยมีกระทรวงการศึกษาทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผน เป้าหมาย มาตรฐานการศึกษาของชาติ และงบประมาณอุดหนุน รวมทั้งสร้างภาวะผู้นำแก่บุคลากรของมลรัฐ

ระดับมลรัฐ (local government) มีกระทรวงการศึกษาของมลรัฐ บริหารและจัดการศึกษาผ่านคณะกรรมการการศึกษา มีรัฐมนตรีเป็นผู้บริหาร มีหน้าที่ประสานงานและรับผิดชอบการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ในแต่ละมลรัฐจะมีการบริหารที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับรัฐธรรมนูญของมลรัฐ

โดยส่วนใหญ่กระทรวงการศึกษาของมลรัฐทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผนสนับสนุนด้านหลักสูตร กำหนดมาตรฐานหลักสูตร การเรียนการสอนและดูแลการอุดมศึกษาในมลรัฐของตน

ระดับท้องถิ่น (municipal corporation) การบริหารและจัดการศึกษาเป็นความรับผิดชอบของประชาชนในแต่ละเขต มีเขตการศึกษา (school district) รับผิดชอบการจัดการศึกษาภายใต้การบริหารของคณะกรรมการการศึกษาเขตการศึกษา (district board of education) และศึกษาธิการเขต (superintendent) มี 2 หน่วยงานคือ สำนักงานเขตการศึกษาและสถานศึกษาที่ร่วมกันจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการศึกษาเขตศึกษามีบทบาทในการบริหารจัดการ ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและแบบเรียน กำกับดูแลการเรียนการสอน การจัดสรรและดูแลงบประมาณ แต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหารการศึกษา การจัดตั้ง ยุบ รวมและเลิกสถานศึกษา รวมถึงบริหารและติดตามการทำงานของเขตการศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายและหลักการที่วางไว้ โดยมีศึกษาธิการเขตเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในปัจจุบันเขตศึกษามีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาระดับอนุบาล การศึกษาขั้นพื้นฐานและวิทยาลัยชุมชน และทำงานร่วมกับสถานศึกษาในด้านการจัดสรรงบประมาณ การบริหารวิชาการ และการประกันคุณภาพ ส่วนการบริหารงานบุคคลจะมอบให้สถานศึกษาบริหารจัดการเอง

สำหรับประเทศอังกฤษ การบริหารการศึกษาระดับชาติมีกระทรวงการศึกษาและการจ้างงาน (department for education and employment) เป็นหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบการวางแผนและควบคุมดูแลบริหารการศึกษาในอังกฤษ ส่วนในระดับท้องถิ่นนั้นอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรบริหารการศึกษาท้องถิ่น (local education authorities: LEA) โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ในเมือง และมีอาณาเขตตามเมือง มีผู้อำนวยการการศึกษา (director of education) เป็นผู้บริหารและบริหารงานภายใต้คณะกรรมการการศึกษา (education committee) บทบาทหน้าที่ขององค์กรบริหารการศึกษาท้องถิ่นจะรับผิดชอบการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาพิเศษ ซึ่งบทบาทดังกล่าวถูกกำหนดไว้ในกฎหมายหลายประการ โดยสรุปแบ่งเป็นการปรับปรุงสถานศึกษา การอำนวยความสะดวกด้านงานบริการและอาคารสถานศึกษา การจัดการศึกษาพิเศษ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ทั่วไปตามกฎหมาย มีผู้อำนวยการการศึกษาเป็นผู้บริหาร โดยทั่วไปแล้วการบริหารเขตการศึกษาของอังกฤษมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับสหรัฐอเมริกา (Long, 2000; สุรางค์ โพธิ์พฤชางค์, 2542)

## 2) จุดเริ่มต้นของเขตการศึกษา

Candoli, Cullen and Stufflebeam (1994) Lunenburg and Ornstein (1996) Oliva and Pawlas (2001) กมล สุดประเสริฐและสุนทร สุนนท์ชัย (2540) อธิบายว่าในสหรัฐอเมริกา มีการจัดตั้งองค์กรทำหน้าที่เหมือนเขตการศึกษาเป็นครั้งแรกเมื่อ ค.ศ. 1837 ที่มลรัฐ New York ในรูปของสภาการศึกษาร่วม และมีการแต่งตั้งศึกษาธิการเขตคนแรกเมื่อ ค.ศ. 1837 ที่มลรัฐ

Kentucky ส่วนมลรัฐ New England เป็นมลรัฐแรกที่ประกาศเขตการศึกษาอย่างเป็นทางการ ขณะนั้นเขตการศึกษามีหน้าที่กำกับนโยบายและทิศทางการบริหารการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น และใน ค.ศ.1860 สหรัฐอเมริกามีสำนักงานศึกษาธิการเขตรวม 27 เขต ซึ่งทุกเขตอยู่ในเขตเมือง เนื่องจากเขตเมืองมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

การจัดตั้งเขตการศึกษาในชนบทเริ่มต้นในศตวรรษที่ 20 ในระยะนี้โรงเรียนส่วนใหญ่มีห้องเรียนเดียวเปิดสอนตั้งแต่เกรด 1 ถึง 8 ภูมิภาคการศึกษาของมลรัฐจึงขยายการนิเทศก์ผู้โรงเรียนในชนบท โดยรวมโรงเรียนขนาดเล็กเป็นเขตการปกครอง (country) ในปี ค.ศ. 1915 มลรัฐ Utah เป็นมลรัฐแรกที่ใช้แผนการรวมเขตการศึกษาเป็นเขตปกครองภายใต้ความรับผิดชอบของศึกษาธิการเขต นับจากนั้นมีการกำหนดเขตการศึกษาและแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาระดับเขตการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในปี ค.ศ. 1930 สหรัฐอเมริกามีเขตการศึกษา 130,000 เขต ซึ่งครึ่งหนึ่งเป็นเขตที่มีนักเรียนน้อยกว่า 300 คน และเขตที่ใหญ่สุดมีนักเรียนประมาณ 10,000 คน

ช่วงต้นศตวรรษที่ 19 มีการรวมเขตการศึกษาขนาดเล็กเพื่อให้มีโรงเรียนครบชั้นตั้งแต่เกรด 1 ถึง 12 และเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิผลสูง ต้นทุนต่ำ ในระยะแรกเป็นการรวมโรงเรียนขนาดเล็กเข้าเป็นระบบโรงเรียนหลายวิทยาเขต ต่อมาจึงรวมเขตการศึกษาขนาดเล็กและยุบโรงเรียนขนาดเล็ก นักการศึกษาเชื่อว่าการยุบรวมเขตการศึกษานั้นแม้จะมีบุคลากรหลายกลุ่มได้รับผลกระทบ แต่ในภาพรวมได้ผลดีตามเป้าหมายที่กำหนด ผลการดำเนินงานดังกล่าวทำให้จำนวนเขตการศึกษาขนาดเล็กเหลือเพียง 15,025 เขตในปี ค.ศ. 1994

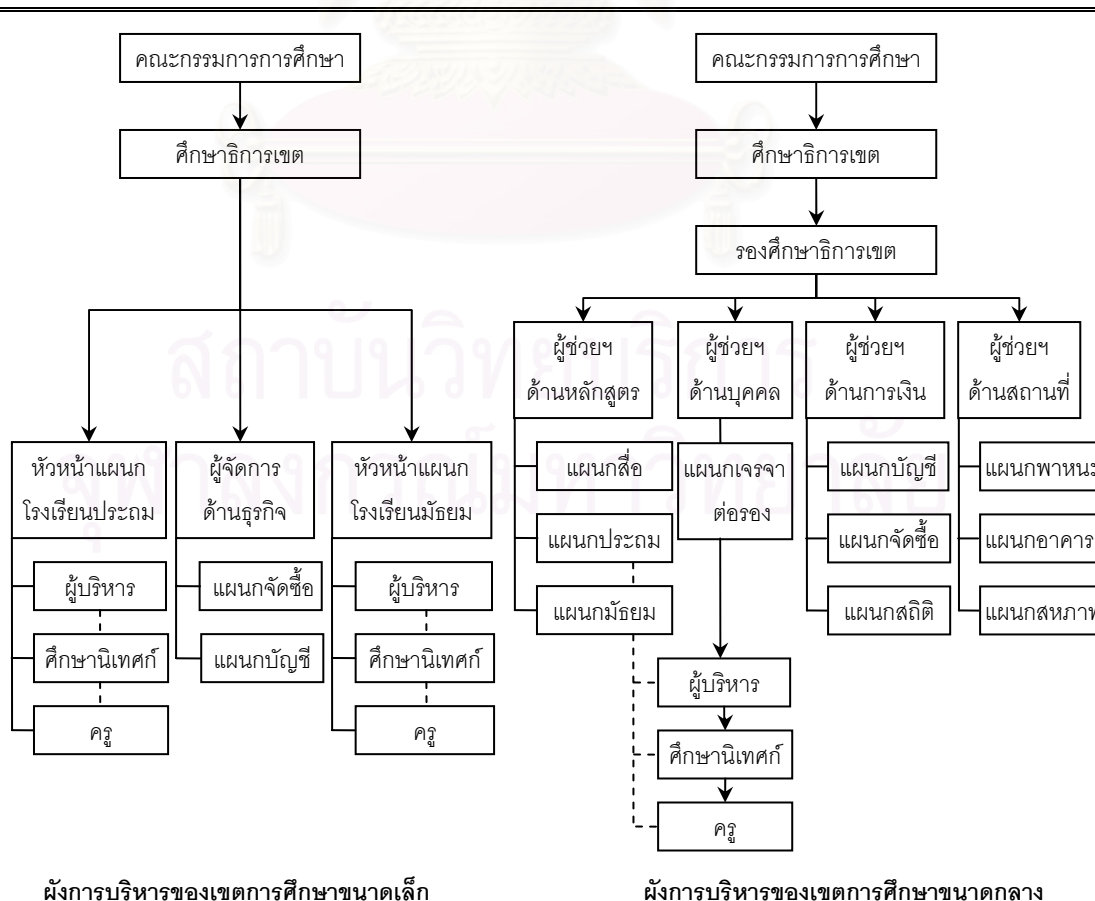
Oliva and Pawlas (2001) เสนอว่าการรวมเขตการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบริหารเขตการศึกษาเริ่มมีลักษณะแบบรวมศูนย์ ช่วง ค.ศ.1970 ถึง 1980 มีบางมลรัฐและบางเขตการศึกษาออกกฎบังคับให้โรงเรียนต้องจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด แต่ในช่วง ค.ศ. 1990 มีความแตกต่างของวัฒนธรรม เชื้อชาติและความต้องการของท้องถิ่นมาก จึงเกิดการเรียกร้องให้กระจายอำนาจทางการศึกษามากขึ้น

Lunenburg and Ornstein (1996) Oliva and Pawlas (2001) สรุปว่า ช่วงปลายศตวรรษที่ 19 แนวคิดของการยุบรวมเขตการศึกษาให้มีขนาดใหญ่เริ่มเปลี่ยนแปลงเป็นการกระจายอำนาจทางการบริหาร จากการวิจัยพบว่า เขตการศึกษาที่มีนักเรียน 5,000 คน เป็นเขตการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงในด้านการลงทุน นอกจากนี้ยังยืนยันความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความสำเร็จในการดำเนินงานกับขนาดของเขตการศึกษาด้วย ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวเมื่อรวมกับความต้องการของท้องถิ่นที่มีความหลากหลายในเขตการศึกษาขนาดใหญ่ทำให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เขตการศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการกระจายอำนาจสูงกว่าเขตการศึกษาขนาดรองลงไป

### 3) โครงสร้างการบริหารของเขตการศึกษา

โครงสร้างการบริหารของเขตศึกษามีลักษณะแตกต่างกันตามขนาดของเขตการศึกษา Lunenburg and Ornstein (1996) เสนอแผนผังการบริหารของเขตการศึกษาในสหรัฐเฉพาะเขตขนาดเล็กซึ่งมีนักเรียนระหว่าง 1,000 ถึง 5,000 คน และขนาดกลางซึ่งมีนักเรียนระหว่าง 5,000 ถึง 25,000 คน ดังแผนภาพ 2.1 ซึ่งพบว่า เขตการศึกษาขนาดเล็กมีโครงสร้างการบริหารเป็นแนวราบ มีการบริหารแบบคณะกรรมการการศึกษา ซึ่งมีอำนาจบริหารผ่านศึกษาธิการเขตจนถึงหัวหน้าแผนกที่ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนโดยตรง ส่วนเขตการศึกษาขนาดกลางมีโครงสร้างการบริหารเป็นแนวตั้ง จากคณะกรรมการการศึกษามอบอำนาจให้ศึกษาธิการเขตจนถึงหัวหน้าต่างๆ ทั้งนี้ Lunenburg and Ornstein สรุปว่า เขตการศึกษาขนาดใหญ่จะมีเจ้าหน้าที่จำนวนมากและมีตำแหน่งหลายระดับ เมื่อเขตการศึกษาขนาดใหญ่กระจายอำนาจลงไปสู่ระดับเขตย่อยก็จะแต่งตั้งบุคคลขึ้นอีก ทำให้ผังการบริหารมีความซับซ้อน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนและมีจำนวนมากกว่าภาระงาน ส่วนเขตการศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่จะมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ดังนั้น Lunenburg and Ornstein เสนอว่า อัตราส่วนจำนวนผู้บริหารเขตการศึกษาต่อจำนวนนักเรียนควรเป็น 1:1,000 ถึง 1:1,200

แผนภาพ 2.1 ผังการบริหารของเขตการศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง





#### 4) บทบาท หน้าที่และภาระงานของสำนักงานเขตการศึกษา

การแบ่งภาระงานของสำนักงานเขตการศึกษาส่วนใหญ่แบ่งเป็น 4 ด้านคือ ด้านหลักสูตรและการสอน การเงินและงบประมาณ บุคคลและพัสดุอาคารสถานที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดเขตการศึกษา Candoli, Cullen and Stufflebeam (1994) ระบุว่า สำนักงานเขตการศึกษาของสหรัฐอเมริกา มีหน้าที่ดังนี้ (1) การวางแผน มีหน้าที่กำหนดเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงานของสำนักงานและขอบเขตการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาสูงสุดแก่ผู้เรียน (2) การปฏิบัติตามนโยบายและแผน มีหน้าที่ดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนการดำเนินงานในโรงเรียน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ (3) การประเมินผล มีหน้าที่ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนและของสำนักงานแล้วนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานในช่วงต่อไป (4) การบริหารจัดการ มีหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้นักเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างเป็นธรรม (5) การสื่อสาร มีหน้าที่ทำความเข้าใจให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเขต (6) การสนับสนุนการสอน มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมประสานงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม และ (7) การสนับสนุนงานนอกเหนือจากการสอน มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนอกเหนือจากการสอน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกด้าน เช่น การจัดบริการรถรับส่งนักเรียน การบริการอาหารกลางวัน

Wood (1998) ได้สรุปบทบาทขององค์กรบริหารการศึกษาท้องถิ่นของอังกฤษในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของโรงเรียน ดังนี้ (1) การสร้างคุณค่าและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเป็นการส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในการตัดสินใจ การทำงานแบบรวมพลัง และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน (2) การกระตุ้นและสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาที่ดำเนินงานตามวงจรพัฒนาคุณภาพงาน (3) การกำหนดจุดเน้นการพัฒนาให้ชัดเจน เป็นการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งช่วยให้โรงเรียนตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อนที่ต้องพัฒนา (4) การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนในระยะยาว เป็นการช่วยให้โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางมากขึ้นในการพัฒนาโรงเรียน โดยสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีระยะยาวเมื่อโรงเรียนต้องการ (5) การให้ข้อเสนอแนะทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน เมื่อโรงเรียนต้องการยุทธวิธีใหม่ๆ ในการพัฒนา (6) การสังเคราะห์เป้าหมายและผลการประเมินแผนปฏิบัติการ เป็นการช่วยเหลือโรงเรียนในการประเมินตนเองทั้งในด้านการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน การสังเคราะห์เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ และผลการสังเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน (7) การติดตาม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของโรงเรียนและประเมินผลการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับแก่โรงเรียน

## 5) คณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการการศึกษาเขต

Candoli, Cullen and Stufflebeam (1994) Lunenburg and Ornstein (1996) Oliva and Pawlas (2001) กมล สุดประเสริฐ และ สุนทร สุนันทชัย (2540) อธิบายว่า คณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการเขตการศึกษาของสหรัฐอเมริกา เป็นคณะผู้บริหารที่ได้รับอำนาจจากมลรัฐในการกำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดให้เหมาะสมตามนโยบายและกฎหมายของมลรัฐ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจเต็มที่ในระดับเขตการศึกษา การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ทำได้ 2 วิธี ส่วนใหญ่ร้อยละ 95 ใช้การเลือกตั้งจากประชาชนในเขตการศึกษานั้น ส่วนร้อยละ 5 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเขตการศึกษาขนาดใหญ่ใช้การแต่งตั้ง

ในสหรัฐอเมริกา คณะกรรมการฯ มีความสำคัญมาก เพราะมีหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณการศึกษาของประเทศ และเกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก คณะกรรมการฯ จะบริหารจัดการตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยไม่ละเมิดอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการเขตการศึกษา

Candoli, Cullen and Stufflebeam (1994) Lunenburg and Ornstein (1996) Oliva and Pawlas (2001) ได้ระบุหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ดังนี้ (1) งานนโยบาย มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้สถานศึกษาปฏิบัติ (2) งานบุคคล มีหน้าที่คัดเลือก แต่งตั้ง โยกย้าย และปลดศึกษาธิการเขต เจ้าหน้าที่ระดับสูงของสำนักงานเขตการศึกษา รวมทั้งมอบอำนาจการคัดเลือก แต่งตั้ง โยกย้าย และปลดผู้บริหารสถานศึกษาและเจ้าหน้าที่ให้ผู้มีอำนาจรองลงไป (3) งานบุคลากรสัมพันธ์ มีหน้าที่เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองกับสหภาพครู (4) งานการเงิน มีหน้าที่ควบคุม ดูแลการเงินของเขตให้มีสภาพคล่องและประหยัด (5) งานนักเรียน มีหน้าที่กำกับ ติดตาม ดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ของนักเรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การตรวจสอบเวลามาเรียน และข้อกำหนดอื่นๆ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสำเร็จการศึกษาของนักเรียน (6) งานหลักสูตร มีหน้าที่พัฒนาหลักสูตรและรับรองตำราเรียน (7) งานความสัมพันธ์กับชุมชน มีหน้าที่สนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน และ (8) งานบทบาทบัญญัติตามกฎหมาย มีหน้าที่ดูแลบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายทั้งในระดับรัฐบาลกลางและระดับมลรัฐ

นอกจากนี้ Lunenburg and Ornstein (1996) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยของ Gaul, Underwood and Fortune ในปี ค.ศ. 1994 พบว่า คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในด้านการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งคณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่ได้กระจายอำนาจแก่โรงเรียนในการจัดตารางเรียนแบบใหม่ การเสริมพลังอำนาจครู การเพิ่มคณะนิเทศก์ระดับโรงเรียน การพัฒนาและตรวจสอบนวัตกรรมในระดับโรงเรียนและกระจายอำนาจการตัดสินใจทางการเงิน ด้านหลักสูตรและการสอน คณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่ได้จัดให้มีการเรียนคอมพิวเตอร์ในโรงเรียน

มีโปรแกรมการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง มีโปรแกรมการเรียนภาษาต่างประเทศและส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรวิชาแกน ด้านเวลาเรียน คณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่ได้สนับสนุนให้โรงเรียนปรับเปลี่ยนเวลาเรียนและจัดตารางเรียนให้เอื้อต่อการปฏิรูป การจัดโปรแกรมการเรียนก่อนและหลังเวลาเรียนปกติ ขยายชั่วโมงเรียนในแต่ละวันและขยายเวลาเรียนในแต่ละปี และจัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่น ส่วนในด้านอื่นๆ คณะกรรมการฯ มีบทบาทค่อนข้างน้อยต่อการประเมินผลตามสภาพจริง การจัดโปรแกรมฝึกอบรมผู้ปกครองและฝึกอาชีพแก่นักเรียน เป็นต้น อย่างไรก็ตามกลุ่มครู นักการศึกษา ผู้บริหารระดับมลรัฐและระดับประเทศ มีความเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูป โดยเฉพาะเขตการศึกษาขนาดใหญ่ที่มีอิทธิพลของการเมืองและเชื้อชาติสูง ทั้งนี้การปฏิรูปการศึกษาจะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้เมื่อเขตการศึกษามีความมั่นคงของผู้บริหาร สามารถดำเนินงานตามปรัชญา เป้าหมายและนโยบายการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง

## ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา

### 1) ความเป็นมาของการจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา

การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานโดยกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงก่อนและหลังการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และดำเนินการโดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษา สามารถเรียงลำดับการดำเนินงานดังต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

30 เมษายน พ.ศ. 2542 นายชุมพล ศิลปอาชา รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการขณะนั้น แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ (คำสั่งที่ 324/2542)

9 มิถุนายน พ.ศ. 2542 คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา เสนอผลการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาโดยยึดหลักความเป็นเอกภาพ หลักการกระจายอำนาจและหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกรอบในการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ (1) จำนวนประชากรในเขตพื้นที่การศึกษามีจำนวน 120,000 คนขึ้นไป (2) ในเขตพื้นที่การศึกษามีสถานศึกษาตั้งแต่ก่อนระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาและมีจำนวนใกล้เคียงกัน (3) เขตพื้นที่การศึกษามีสภาพภูมิศาสตร์ ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิตที่คล้ายคลึงกันหรือเป็นพื้นที่ติดต่อกัน (4) เขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตการปกครองที่ประชาชนมีภารกิจเกี่ยวพันและมีความเคยชินที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของวิถีชีวิตและราชการ

คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ได้เสนอการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาตามเกณฑ์ดังกล่าวโดยพิจารณาตามแนวทาง 4 ประการ คือ (1) อำเภอที่มีจำนวนประชากรและจำนวนสถานศึกษาสูงกว่าเกณฑ์จะได้รับการกำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษา (2) อำเภอที่มีจำนวนประชากรและจำนวนสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์จะรวมกับอำเภอที่มีลักษณะเดียวกันและมีพื้นที่

ติดต่อกัน แล้วกำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษา (3) อำเภอที่มีจำนวนประชากรและจำนวนสถานศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์และไม่มีอำเภอใกล้เคียงที่จะรวมกันได้ หากต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย จะได้รับการกำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ถ้าต่ำกว่าเกณฑ์มากจะจัดรวมกับอำเภอที่ติดต่อกัน และ (4) จังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดเล็กหรือเป็นเกาะจะกำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ผลการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาได้เขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำเภอเดียว 63 เขต เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้จากการรวมอำเภอ 257 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาทั้งจังหวัด 7 เขต รวมทั้งสิ้น 327 เขตทั่วประเทศ

28 ธันวาคม พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการดังกล่าวได้ดำเนินการวางเกณฑ์ที่ใช้เป็นหลักในการพิจารณาแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา

11 มกราคม พ.ศ. 2543 มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา องค์กรมหาชนเฉพาะกิจ และคณะกรรมการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา องค์กรมหาชนเฉพาะกิจ

14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 กระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา โดยอาศัยผลการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การศึกษาตัวแปรเพื่อกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกรอบในการพิจารณา การวิจัยดังกล่าวมีกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบตัวแปร 6 ตัวที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าตัวแปรที่สำคัญที่ควรใช้ในการกำหนดเขตพื้นที่ศึกษามีเพียง 4 ตัวแปร คือ จำนวนประชากร จำนวนสถานศึกษา เขตอำเภอและลักษณะทางภูมิศาสตร์ ในการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาครั้งนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดหลักการรวม 4 ประการ คือ (1) เขตพื้นที่การศึกษามีจำนวนประชากร 150,000 ถึง 200,000 คน (2) เขตพื้นที่การศึกษามีจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประมาณ 100 แห่ง โดยคำนึงถึงโอกาสทางการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพด้วย (3) ใช้เขตอำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา โดยไม่มีการแยกอำเภอได้ออกไปอยู่มากกว่าหนึ่งเขตพื้นที่การศึกษา และ (4) สามารถเดินทางไปกลับในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันได้ภายในวันเดียว เพื่อให้เกิดความสะดวกในการดูแล สนับสนุนสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

ผลการดำเนินการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษารวม 295 เขต สามารถจำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาในส่วนภูมิภาคจำนวน 289 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน 6 เขต ถ้าจำแนกตามลักษณะการรวมอำเภอแยกได้เป็นเขตพื้นที่การศึกษาทั้งจังหวัด 7 เขต เขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำเภอเดียว 26 เขต เขตพื้นที่การศึกษาที่รวม 2 – 5 อำเภอ จำนวน 255 เขตและเขตพื้นที่การศึกษาที่รวม 7 อำเภอมี 1 เขต

10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 ถึง 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดลำปาง อุตรดิตถ์ นครราชสีมา พิษณุโลก นครศรีธรรมราช ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา จันทบุรี เพชรบุรีและกรุงเทพมหานคร รวมผู้เข้าประชุม 11,371 คน ในจำนวนนี้ร้อยละ 84.77 มีความเห็นว่าการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา 295 เขต มีความเหมาะสมและมีความเห็นว่าการบริหารตามแนวใหม่นี้จะทำให้การบริการทางการศึกษาสามารถทำได้ทั่วถึงและใกล้ชิดประชาชน ผู้เข้าร่วมประชุมร้อยละ 15.23 ไม่เห็นด้วย และเสนอแนะให้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษา 2 แนวทาง แนวทางที่ 1 ให้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาตามจำนวนเขตเลือกตั้งจำนวน 400 เขต เพื่อป้องกันมิให้ประชาชนสับสน แนวทางที่สองให้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาตามจังหวัดรวม 76 จังหวัด อันเป็นรูปแบบที่ง่ายไม่ซับซ้อน และไม่ใช้งบประมาณมากเหมือนกับการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาขนาดเล็กจำนวนมาก

กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาใหม่ ให้มีขนาดเหมาะสมและไม่สร้างภาระด้านงบประมาณและการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาในระยะแรก 76 เขตตามเขตจังหวัด และเมื่อจังหวัดใดมีขนาดใหญ่ หรือมีลักษณะพิเศษหรือมีความพร้อม ก็สามารถกำหนดให้มีหลายเขตพื้นที่การศึกษาได้จนครบ 295 เขตในอนาคต ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ปีงบประมาณ 2546 ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา 76 เขต ระยะที่ 2 ปีงบประมาณ 2547 ประกาศเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติมเป็น 125 เขตและระยะที่ 3 ปีงบประมาณ 2548 ถึง 2550 หลังจากมีการเสริมสร้างความพร้อมก็ประกาศเขตพื้นที่การศึกษา 295 เขตตามที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษาเสนอ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษาเสนอข้อชี้แจงเพิ่มเติมว่า การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาในระยะแรก 76 เขต แล้วประกาศเพิ่มเติมจนครบ 295 เขตนั้น ไม่ได้แก้ปัญหการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีอยู่ และทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารและการจัดการ เพราะต้องมีการยุบเลิกตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจำนวน 2,200 ตำแหน่ง ให้เหลือเพียง 76 ตำแหน่ง ตามเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดตำแหน่งใหม่รับรองบุคลากรดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีความยุ่งยากในการปรับเข้าระบบ 76 เขต และปรับเข้าระบบ 295 เขต ในอนาคตอีกด้วย

6 สิงหาคม พ.ศ. 2544 สำนักงานโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติดำเนินการโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมและแสวงหาคำตอบว่า เขตพื้นที่การศึกษาที่เล็กที่สุดของการกระจายอำนาจที่มีอิสระและมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดควรมีขนาดและรูปแบบการบริหารเป็นอย่างไร ในการดำเนินการกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รับผิดชอบจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งแบ่งเป็นเขตพื้นที่

การศึกษา 5 เขต สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบจังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา 2 เขต กรมอาชีวศึกษารับผิดชอบจังหวัดชลบุรีซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาทั้งจังหวัด กรมสามัญศึกษารับผิดชอบจังหวัดเพชรบุรีซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาทั้งจังหวัด และกรมการศึกษานอกโรงเรียนรับผิดชอบจังหวัดภูเก็ตซึ่งกำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาทั้งจังหวัด ดำเนินการสองภาคเรียน คือภาคปลายปีการศึกษา 2544 และภาคต้นปีการศึกษา 2545 และให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏรับผิดชอบประเมินผลโครงการนำร่อง

สิงหาคม พ.ศ. 2545 สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ เสนอผลการประเมินโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สรุปว่า ตัวแปรในการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามี 5 ตัวแปร ดังนี้ (1) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีจำนวนประชากร 150,000 ถึง 200,000 คน (2) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีจำนวนสถานศึกษาประมาณ 100 ถึง 130 แห่ง (3) ควรใช้เขตอำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (4) สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาไม่ควรใช้เวลาเดินทางเกิน 2 ชั่วโมง และ (5) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีสภาพสังคม วัฒนธรรมและประเพณีเป็นสภาพเดียวกัน

สำนักงานโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า เขตพื้นที่การศึกษาในโครงการนำร่องฯ แต่ละเขตสามารถรับผิดชอบสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 150 ถึง 200 แห่ง และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาควรประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง และนักวิชาการในสัดส่วนที่เท่ากัน

4 กันยายน พ.ศ.2545 สำนักงานโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สรุปผลการดำเนินงานและเสนอให้ใช้เกณฑ์จำนวนประชากร 200,000 คน จำนวนสถานศึกษา 175 ถึง 200 แห่ง และความเหมาะสมด้านสภาพภูมิศาสตร์ เส้นทางคมนาคม เขตปกครอง วัฒนธรรมประเพณี พร้อมทั้งเสนอให้มีเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 223 เขต ประกอบด้วย เขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นเขตตามเกณฑ์ปกติ จำนวน 174 เขต เขตที่รวมจังหวัดเป็นเขต จำนวน 11 เขต เขตที่เป็นอำเภอ จำนวน 5 เขต เขตที่ตั้งอยู่ชายแดนแต่มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์จำนวน 13 เขต เขตที่มีข้อจำกัดด้านการปกครองมีจำนวน 17 เขต และเขตที่มีขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 3 เขต

10 กันยายน พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะอนุกรรมการอำนวยการเตรียมจัดระบบบริหารของส่วนราชการตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาแนวทางในการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาไว้ดังนี้ แนวทางที่ 1 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา 145 เขต โดยใช้เกณฑ์จำนวนประชากรและจำนวนสถานศึกษา คือ เขตพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนประชากร 350,000 ถึง 500,000 คน และสถานศึกษา 250 ถึง 350 แห่ง แนวทางที่ 2 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา 175 เขต โดยใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เป็นเกณฑ์ กำหนดให้เขตพื้นที่

การศึกษามีจำนวนประชากร 350,000 ถึง 400,000 คน และสถานศึกษา 250 ถึง 350 แห่ง และแนวทางที่ 3 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา 223 เขตตามข้อเสนอของสำนักงานโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

30 ตุลาคม พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 175 เขต แม้ว่าจะมีจำนวนต่ำกว่าที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้เสนอไว้และหน่วยงานบางหน่วยงานเช่น สมาพันธ์ครูประถมศึกษาระดับชาติไทยคัดค้าน แต่การประกาศเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 175 เขตนี้ได้รับการยอมรับ เพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่อาจขยายได้ง่ายขึ้น หลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

นอกจากนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดภารกิจของสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาเดิมในขณะนั้น ให้มีอัตรากำลังเฉลี่ยเขตพื้นที่การศึกษาละ 70 อัตรา และแยกภารกิจออกเป็น 9 กลุ่มงาน (สุวัฒน์ เงินจ๋า และคณะ, 2544) ได้แก่

(1) กลุ่มงานอำนวยการ รับผิดชอบงานบริหารทั่วไปและการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเป็นเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

(2) กลุ่มงานบุคลากร รับผิดชอบงานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาบุคลากร และงานนิติกร

(3) กลุ่มงานนโยบายและแผน รับผิดชอบงานนโยบาย แผนและงบประมาณ รวมทั้งการพิจารณาจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาและการเทียบโอนการศึกษา

(4) กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบกำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและประกันคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบส่งเสริมการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและจัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้

(5) กลุ่มงานส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาเอกชน รับผิดชอบกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาและการศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา รวมทั้งดูแลกองทุนและสวัสดิการของครูเอกชน

(6) กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย รับผิดชอบกำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยของรัฐและองค์กรอื่น

(7) กลุ่มงานส่งเสริมพลาณามัยและกิจการพิเศษ รับผิดชอบกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานด้านพลาณามัยและการกีฬา งานลูกเสือ เนตรนารีและยุวกาชาด งานสารวัตรนักเรียนและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

(8) กลุ่มงานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม รับผิดชอบกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการส่งเสริมสถาบันศาสนาที่จัดการศึกษา

(9) หน่วยนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบงานการวิจัยและพัฒนา การบริหารและจัดการเรียนการสอน นิเทศระบบบริหารและการจัดการเรียนการสอน การประกันคุณภาพการเรียนการสอน นิเทศการดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ติดตามและประเมินผลของหน่วยงานสถานศึกษา

## 2) หลักการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา ถือได้ว่าเป็นหน่วยบริการที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องยึดหลักการบริหารองค์กรโดยเน้นการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ประหยัด ใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันบุคลากรขององค์กรก็มีความสุขและพอใจมากที่สุดเช่นกัน หลักการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษา ตามข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) จึงมีพื้นฐานอยู่บนหลักการบริหารจัดการที่หลากหลายดังนี้

### 2.1) หลักการบริหารตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ. 2542

แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ. 2542 ระบุลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบบริหารภาครัฐไว้ดังนี้

(1) สร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ บุคลากรของรัฐต้องอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีคุณธรรมและใจบริการเพื่อประชาชน

(2) เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน บุคลากรของรัฐต้องเป็นมิตรกับประชาชน ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของกฎหมาย กฎระเบียบและสามัญสำนึกที่สังคมยอมรับ มีพฤติกรรมของคนดี มีความยุติธรรม

(3) เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่ยอมรับของประชาชน บุคลากรของรัฐต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาและเป็นที่ยอมรับของประชาชน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือประชาชน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลภาครัฐ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการทำงาน

(4) เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานต่ออุปสรรค กล้าหาญต่อสู้เพื่อคุณธรรม มีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิ บุคลากรของรัฐต้องปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นกลางทางการเมือง ไม่เอื้อประโยชน์แก่



บุคคลใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ รัฐบาลเขตหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและของประชาชน และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

(5) เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลกและทันการณ์ บุคลากรของรัฐต้องมีวิสัยทัศน์ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม สนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเสมอ รู้จักประเมินสถานการณ์ในอนาคต เตรียมกลยุทธ์เพื่อรองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

(6) เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน บุคลากรของรัฐต้องทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยอมรับข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงพัฒนา

## 2.2) หลักการบริหารตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542

ตามข้อเรียกร้องของธนาคารโลกที่ต้องการให้ประเทศที่กู้ยืมเงินกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อช่วยประกันว่าผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความรับผิดชอบและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มี 6 ประการ ได้แก่

(1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น

(2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นแบบอย่างแก่สังคม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยและประกอบอาชีพสุจริต

(3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปรับปรุงกลไกการทำงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างตรงไปตรงมา ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้

(4) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตน

(5) หลักความร่วมมือ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศชาติ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

(6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

### 2.3) หลักการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

(1) การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ ตามความหมายนี้ การกระจายอำนาจควรลงไปถึงสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาอื่นให้มากที่สุด

(2) การมีส่วนร่วม กฎหมายกำหนดให้มีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่ายในการบริหารการศึกษา เพื่อร่วมแสดงและรับฟังความคิดเห็น ร่วมทักท้วง ร่วมกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย หรือกรอบการทำงาน

(3) การประกันคุณภาพ การบริหารการศึกษาตามแนวทางนี้ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้เกิดผลได้ตรงตามเป้าหมาย มีกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพอย่างแน่นอน

### 2.4) หลักการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษา

(1) หลักประสิทธิผล หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายผลงานไว้อย่างชัดเจน โดยเป้าหมายผลงานนั้นสามารถวัดและประเมินได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งต้องกำหนดตัวชี้วัด ประกาศเป้าหมายผลงานและแผนดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายตามหลักประสิทธิผลนี้ ผอ.สพท.จะต้องจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานกับหน่วยงานที่กำกับดูแล และการประเมินประสิทธิผลของผู้บริหารก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายผลงานที่เกิดขึ้นจริง

(2) หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ตรงตามวัตถุประสงค์การดำเนินงาน และใช้งบประมาณอย่างประหยัด ซึ่งหลักประสิทธิภาพนี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ดี และเพียงพอ รวมถึงระบบการบริหารที่คล่องตัวและการกำกับดูแลที่ดี

(3) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การใช้จ่ายเงินภาษีอากรของประชาชนตามจำเป็น มุ่งสู่เป้าหมาย แผนงาน และพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน หลักความคุ้มค่ายังรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

(4) หลักการเปิดเผยโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงานต้องเป็นที่รับทราบของผู้เกี่ยวข้อง เรื่องใดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนต้องเปิดเผยให้ประชาชนรับทราบ การทำงานทุกขั้นตอนต้องมีเหตุผล ข้อมูลสนับสนุน และมีความพร้อมในการตรวจสอบได้

(5) หลักความรับผิดชอบต่อ หมายถึง การมอบหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบุคลากรของสำนักงาน ผู้อำนวยการ และกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาอย่างชัดเจน และมีผู้กำกับติดตามให้เกิดความรับผิดชอบต่ออย่างชัดเจน ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชาหรือประชาชน โดยหลักความรับผิดชอบนี้

ถือว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบหน้าที่นั้นให้เกิดผลดีที่สุด ต้องรู้ชัดเจนว่างานใดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดรับผิดชอบ และต้องรับผิดชอบต่อผลจากงานนั้น

(6) หลักความเป็นธรรม หมายถึง ความเป็นธรรมต่อบุคลากรและต่อประเทศชาติ โดยมีกฎเกณฑ์และรูปแบบวิธีการบริหารงานบุคคลที่มีความเสมอภาค เปิดเผย ไม่เลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์ต่อคนบางกลุ่ม และการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาต้องตอบสนองประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนและประชาชนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสำคัญ

(7) หลักการมีส่วนร่วม การบริหารงานยุคใหม่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นอาจเป็นการร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ หรือร่วมแสดงความคิดเห็น เรียกร้อง หรือสนับสนุน การมีส่วนร่วมจึงอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ การมีส่วนร่วมจากภายนอก หมายถึง การมีส่วนร่วมจากบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่มีได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการมีส่วนร่วมภายใน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาร่วมดำเนินกิจการตามกิจกรรมของเขตพื้นที่การศึกษา โดยร่วมในคณะกรรมการต่างๆ และแสดงความคิดเห็น หรือสนับสนุนด้านต่างๆ รวมทั้งร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการของเขตพื้นที่การศึกษา

(8) หลักการมอบอำนาจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนได้ โดยเน้นที่ผลงานเป็นหลัก ดังนั้นผู้บริหารสามารถเลือกตัดสินใจหรือใช้วิธีการที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการทำงานและต่อส่วนรวมตามหลักการมอบอำนาจนี้ ผู้ได้รับมอบอำนาจต้องมีพันธะรับผิดชอบในการกระทำของตน

(9) หลักความเป็นอิสระและความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร การบริหารงานยุคใหม่ซึ่งเน้นเป้าหมายผลงานมากกว่าการติดยึดกับระเบียบและการทำงานตามขั้นตอน คือ ต้องเปลี่ยนจากการสร้างกฎระเบียบเล็กน้อยและกำหนดให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดมาเป็นการเชื่อใจผู้บริหาร และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบสามารถใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสมในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพ

### 3) โครงสร้างการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้เสนอโครงสร้างการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน คล่องตัวสูง มีผู้บริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบต่องานอย่างชัดเจน มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม สรุปได้ดังต่อไปนี้

#### 3.1) การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(1) กลุ่มอำนวยการ เป็นหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์กร การประสานและให้บริการ สนับสนุนส่งเสริมให้กลุ่มภารกิจและงานต่างๆ ในสำนักงานสามารถบริหารและดำเนินงานตามบทบาทภารกิจ อำนาจ หน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บนพื้นฐานของความถูกต้องและโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนและให้บริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษา และทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานเกี่ยวกับมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว มีความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

(3) กลุ่มนโยบายและแผน เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งผลงานตามยุทธศาสตร์ โดยเน้นความโปร่งใส ทันสมัย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยมีกระบวนการวางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับ ติดตามผลอย่างเป็นระบบ

(4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการบูรณาการการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยไปสู่การศึกษาตลอดชีพ นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นใช้ประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมสุขภาพการและสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา ที่จะเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการ และมีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชนร่วมจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

(5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเท่าเทียมกันโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา

(6) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เป็นหน่วยงานที่สร้างความเข้มแข็งในการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสำนักงาน ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ บุคลากรในกลุ่ม

ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเป็นพิเศษ มีหน้าที่ช่วยให้การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารที่ใช้กระบวนการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการบริหารจัดการและมุ่งศึกษา วิเคราะห์ วิจัย แสวงหา และจัดทำนวัตกรรม รูปแบบ มาตรฐานและเทคนิควิธีการและเครื่องมือในการบริหารจัดการ

(7) หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการควบคุมภายในของสำนักงานและสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการส่งสัญญาณเตือนความเสี่ยงที่ทำให้หน่วยงานปฏิบัติไม่บรรลุเป้าหมาย การตรวจสอบภายในที่เพียงพอมีการสอบทานที่ดี ทำให้การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ประหยัดและโปร่งใส

### 3.2) ลักษณะงานของเขตพื้นที่การศึกษา

งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการกำกับดูแล และประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนด โดยภายในสำนักงานได้แบ่งส่วนงานเป็น 7 กลุ่มงาน แต่ละกลุ่มงานมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้รับผิดชอบ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นหากพิจารณา ลักษณะการทำงานของแต่ละกลุ่มงานโดยทั่วไปเป็นได้ดังนี้

(1) งานธุรการ แบ่งเป็นงานธุรการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษา รวมถึงการเชื่อมโยงระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาและ/หรือหน่วยงานอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา และงานธุรการระหว่างกลุ่มงานต่างๆ ซึ่งต้องกำหนดภาระงานและขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน มีความรวดเร็วและสามารถดำเนินการให้เสร็จทั้งกระบวนการได้ ณ จุดเดียว

(2) งานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ แบ่งเป็น ระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งควรมีระบบเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานส่วนกลาง โดยต้องวางระบบการเก็บข้อมูลของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน สามารถใช้ฐานข้อมูลเดียวกันเพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์วางแผน ติดตามประเมินผล จัดทำนโยบายและตัดสินใจ

(3) งานประสาน จำแนกเป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเขตพื้นที่การศึกษา และการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา การประสานงานนี้อาจเป็นทั้งในแนวดิ่งหรือแนวราบ ทั้งนี้ระบบประสานงานจะต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

(4) งานประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรและสาธารณชนได้รับรู้ รับทราบและเข้าใจร่วมกัน

(5) งานส่งเสริมสนับสนุน ประกอบด้วย การส่งเสริมการศึกษาเอกชน การส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของสถานศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาด้านวิชาการ เป็นต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจสนับสนุนการบริหารการเงิน การบัญชีของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่สามารถจ้างเจ้าหน้าที่การเงินการบัญชีเป็นการเฉพาะได้ งานส่งเสริมสนับสนุนยังรวมไปถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วย เช่น กรณีเกิดภัยธรรมชาติ การขาดแคลนครู การขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์หรืออุปกรณ์จำเป็น

(6) งานประกันโอกาสในการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาต้องประกันให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย รวมไปถึงการรับนักเรียน ระบบทะเบียน ผู้เรียน ระบบการเทียบโอน เป็นต้น

(7) งานอำนวยการและการติดตามตรวจสอบทั้งในภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การบัญชี การโอน การเบิกจ่าย ระบบการจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุ

(8) งานนโยบาย แผนและการจัดทำงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแลงานวิเคราะห์ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การส่งเสริมให้สถานศึกษาทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำงบประมาณและแผนดำเนินการประจำปี เป็นต้น

(9) งานสนับสนุนการประชุม ของคณะกรรมการและอนุกรรมการต่างๆ

(10) งานพัฒนาการบริหาร ได้แก่ การปรับระบบการบริหาร การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การประกันคุณภาพ การส่งเสริมคุณค่าและวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เป็นต้น

(11) งานพัฒนาโครงการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจัดทำโครงการที่จำเป็นต่างๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น จัดทำโครงการป้องกันและกำจัดยาเสพติดในโรงเรียน การจัดทำโครงการห้องสมุดเคลื่อนที่ โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการส่งเสริมศิลปกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษา เป็นต้น

#### 4) การบริหารงบประมาณเขตพื้นที่การศึกษา

หลักการบริหารงบประมาณของเขตพื้นที่การศึกษาภายใต้ระบบงบประมาณใหม่ที่ทำให้สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและจัดการทรัพยากรของสถานศึกษา ควบคู่ไปกับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ถือเป็นหลักให้ ผอ.สพท. ดำเนินงานให้เป็นไปหลักการ แนวคิด เงื่อนไขและกระบวนการที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### 4.1) หลักการบริหารงบประมาณของเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารของเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบงบประมาณที่ได้รับด้วยการบริหารและจัดการทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสังคม โดยคำนึงถึงหลักการดังนี้

(1) หลักการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารมีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียน

(2) หลักความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ผู้บริหารแสดงถึงกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส สุจริต และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรที่มีจำกัด ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะต้องพิจารณา และตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ให้เกิดความคุ้มค่า และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายและภารกิจ ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแผนงาน/โครงการ เพื่อตัดสินใจเลือกโครงการที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ภายใต้เป้าหมาย ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน สามารถวัดและประเมินได้

#### 4.2) ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจทางการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจในการบริหารและจัดการศึกษาเปลี่ยนไปจากระบบที่กำกับ ควบคุมและตัดสินใจโดยส่วนกลางมาเป็นการดำเนินงานและตัดสินใจโดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนระบบงบประมาณให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารจัดการ โดยมีระบบงบประมาณแบบมุ่งผลงาน ซึ่งวัดผลการดำเนินงานจากผลผลิต มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล มีประเด็นที่สำคัญดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

(1) ผลผลิต คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงาน

(2) ผลลัพธ์ คือ ผลประโยชน์หรือผลกระทบที่ได้จากผลผลิตที่เกิดขึ้น

(3) ความรับผิดชอบต่อความโปร่งใสและการรายงาน จะต้องกำหนดผู้รับผิดชอบตามภารกิจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ต้องมีระบบข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใสและสามารถเปิดเผย และรายงานให้สาธารณชนทราบ

(4) การมอบอำนาจการจัดทำและการบริหารงบประมาณ โดยให้หน่วยปฏิบัติเป็นผู้จัดทำ งบประมาณและความต้องการงบประมาณภายใต้หลักเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน ในขณะที่ ผู้พิจารณาและอนุมัติงบประมาณจะต้องพิจารณาและจัดสรรไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งติดตามประเมินผลจากเป้าหมายและผลงานที่เกิดขึ้น

(5) การเพิ่มขอบเขตความครอบคลุมของงบประมาณ ให้ครอบคลุมแหล่งรายได้อื่น นอกเหนือจากงบประมาณ เช่น เงินกู้ เงินช่วยเหลือ รายได้หรือผลประโยชน์ของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้การวางแผนการเงินโดยรวมของภาครัฐมีความสมบูรณ์และสามารถใช้ประโยชน์ในการวางแผนการเงินและการคลังได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

(6) การจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง ผู้บริหารเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า que แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์ และการวัดผลการดำเนินงาน ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้ทรัพยากรโดยไม่ลดการควบคุมทางการเงิน

ตามหลักการแล้วหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานเพื่อการตรวจสอบ อีกทั้งแสดงความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ประกอบด้วย การรายงานผลการดำเนินงาน รายงานด้านการบริหารจัดการและรายงานด้านการเงิน ซึ่งประกอบด้วย งบกระแสเงินสด งบรายได้- รายจ่าย และงบดุลด้วยระบบบัญชีตามเกณฑ์ที่รับฟังจ่าย

ทั้งนี้หน่วยงานที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณแบบวงเงินรวม จะต้องจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งผลงาน พร้อมกับการปรับปรุงความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงิน และการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ประการ ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนของกิจกรรม การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ รายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน

## 5) การบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา

วัตถุประสงค์พื้นฐานของการบริหารงานบุคคล คือ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพใน ปริมาณที่เพียงพอ เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ และบุคลากรนั้นมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย ดังนั้นหลักการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

(1) มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ทำให้ ผู้ปฏิบัติงาน รู้หน้าที่ ความรับผิดชอบและเป้าหมายผลงานที่คาดหวังของตน

(2) มีกระบวนการบริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วถึง เช่น ความชัดเจนเรื่อง การประเมินผล กระบวนการทางวินัย เป็นต้น

(3) มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงาน การบริหารงานบุคคล ต้องมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานตามเป้าหมายและคุ้มค่า

(4) เน้นหลักคุณธรรม ไม่มีอคติ เน้นผลงานเป็นหลัก ซึ่งความรู้ความสามารถ การปฏิบัติตน และผลการทำงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความดีความชอบเป็นสำคัญ



องค์กรในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 2 ระดับ คือ

(1) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่หลักในการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำกับตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

(2) คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) เป็นองค์กรที่หน้าที่ดูแล และบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ในส่วนการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษาต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในภาพรวมนี้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังคนที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ และอัตรากำลังดังกล่าวนี้จะได้รับการจัดสรรไปยังเขตพื้นที่การศึกษาตามความจำเป็นของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา สิ่งที่ต้องตระหนักคือในระบบการบริหารเขตพื้นที่ศึกษานั้น อัตรากำลังที่มีอยู่เป็นอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดหลักการ 3 ประการ ดังนี้

(1) หลักการรวมและใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยรวมทรัพยากรจำเป็นที่หายาก ขาดแคลนหรือไม่จำเป็นต้องใช้งานต่อเนื่องไว้ที่เดียวกัน เพื่อสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ได้หลายหน่วยงาน

(2) หลักการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรสูงสุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ หลีกเลี่ยงการใช้งานบุคคลนอกเหนือจากภาระหน้าที่ทางราชการหรืองานที่ไม่เกี่ยวข้อง และไม่ปล่อยให้บุคลากรทำงานอื่นที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อราชการ

(3) หลักการใช้ทรัพยากรตามความสามารถ โดยใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ของแต่ละคน และไม่ใช้งานบุคคลเกินกำลังความรู้ความสามารถ ความชำนาญและทักษะ

ในทางปฏิบัติสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจะร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดอัตรากำลังตามความจำเป็นของแต่ละแห่ง กำหนดอัตรากำลังกลางที่แต่ละแห่งจะใช้ประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งทำข้อตกลงร่วมกันในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่แต่ละแห่งมีร่วมกันด้วย สำหรับการพิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษานั้น ย่อมขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกัน โดยหลักการแล้วผู้ใช้งานแต่ละแห่งต้องแจ้งผลการทำงานของบุคคลดังกล่าวให้ผู้มีอำนาจพิจารณาความดีความชอบได้รับทราบ

### 5.1) หลักการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา

หลักการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่ศึกษามีดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

(1) การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นไปตามหลักการ กฎระเบียบ มาตรฐาน เกณฑ์และขั้นตอนเดียวกันตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดย อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

(2) ถือว่าข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นบุคลากรสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาาร่วมกัน เป็นทีมงานของหน่วยงานเดียวกัน แต่ถูกส่งไปปฏิบัติงานในแต่ละสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาตามความจำเป็นในเขตพื้นที่การศึกษา

(3) จำนวนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยเขตพื้นที่การศึกษาสามารถจัดเกลี้ย โยกย้าย ได้ตามความเหมาะสมภายในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ให้ถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างหัวหน้าสถานศึกษา หัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษา และ ผอ.สพท.

(4) ผอ.สพท.เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในเขตพื้นที่การศึกษา แต่มอบหมายอำนาจการบริหารงานแก่หัวหน้าสถานศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษารับผิดชอบดูแล โดย ผอ.สพท. รับผิดชอบดูแลบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5) การบริหารงานบุคคลต้องปราศจากการแทรกแซงที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน จึงควรกำหนดให้มีระบบประกันความเป็นธรรมและมีการตรวจสอบระหว่างกัน

นอกจากหลักการข้างต้น การบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องคำนึงถึงหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

(1) หลักการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและโยกย้ายบุคคลที่เหมาะสม เพื่อรับผิดชอบภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับบรรจุหรือแต่งตั้ง และเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) หลักการพิจารณาความดีความชอบและการประเมินผลงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการประเมิน และคำนึงถึงคุณภาพของผลงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่ตรงกับงาน และสามารถชี้วัดและประเมินได้จริง และมีกระบวนการประเมินที่เป็นธรรม มีเหตุผลหลักฐานที่ชัดเจนประกอบการพิจารณา

(3) หลักการพัฒนากุศลกร จะต้องพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญแก่มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ จัดกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายตามความเหมาะสม โดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากุศลกร

(4) หลักการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การดำเนินการทางวินัย ทั้งร้ายแรงและไม่ร้ายแรงให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## 6) การวางระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเขตพื้นที่การศึกษา

ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและแม่นยำ แนวคิดของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายการปฏิรูปการศึกษา และรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ครอบคลุมภารกิจของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำไปใช้ในระดบนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และทันสมัย รวมทั้งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

### 6.1) ประโยชน์และคุณสมบัติของข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา

(1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานของสำนักงานจะเป็นไปได้อย่างชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลง

(2) การวางแผนและการตัดสินใจ ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานในอนาคตของสำนักงานว่าจะปฏิบัติงานใดให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งระบบข้อมูลสารสนเทศจะจำเป็นต่อการตัดสินใจ กำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ รวมถึงการดำเนินงานตามแผน การติดตามตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการ

(3) การจัดองค์กรและโครงสร้างการดำเนินงาน ระบบข้อมูลสารสนเทศจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและรับรู้ภารกิจการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานทั้งในเรื่องของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของสำนักงานและของบุคลากร การแบ่งงานของแต่ละตำแหน่ง การประสานงานภายในและนอกสำนักงาน เป็นต้น

(4) การบริหารงานบุคคล ระบบข้อมูลสารสนเทศจะช่วยในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาทั้งระบบ ตั้งแต่การวางแผนบุคลากร การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา การจัดสวัสดิการ การดำเนินการทางวินัยและการให้ออก ดังนั้นกระบวนการบริหารที่มุ่งไปสู่คุณภาพและรองรับการกระจายอำนาจจะต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและ ผอ.สพท.

(5) การบริหารงบประมาณ ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบริหารงบประมาณจะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และงบประมาณได้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการบริหารงบประมาณที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรองรับการกระจายอำนาจทางการบริหารงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่การวางแผนจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ การรายงาน และการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

(6) การควบคุม ผู้บริหารหรือ ผอ.สพท.จะใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการควบคุม กำกับ และติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของเขตพื้นที่การศึกษา ควรคำนึงถึงคุณสมบัติที่สำคัญของ สารสนเทศคือ สามารถเรียกใช้ง่าย มีความสะดวกรวดเร็วในการเรียกใช้งาน มีความสมบูรณ์ มีปริมาณเพียงพอและครอบคลุมสาระที่ผู้ใช้ต้องการ มีความแม่นยำ มีความเหมาะสม สอดคล้อง และสัมพันธ์กับเรื่องที่สนใจ ทันต่อเวลา มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และต้องมีการตีความก่อนนำไปใช้ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับใช้ได้ตามความต้องการ สามารถพิสูจน์หรือตรวจสอบได้จาก ผู้ใช้หลายคน มีความถูกต้อง และเป็นสารสนเทศที่ได้จากสภาพจริง

## 6.2) ข้อมูลจำเป็นในเขตพื้นที่การศึกษา

(1) ข้อมูลบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลทางการเมือง การปกครอง เช่น หน่วยงานราชการ อัตราความหนาแน่นของประชากร ข้อมูลทางเศรษฐกิจ เช่น อาชีพและรายได้ของประชากร ข้อมูลทางสังคม สาธารณสุข เช่น สถานพยาบาล องค์การเอกชน มูลนิธิ และข้อมูลทางการเกษตร อุตสาหกรรม เช่น โรงงานและสถานประกอบ

(2) ข้อมูลทางการศึกษา เป็นข้อมูลพื้นฐานโดยตรงของเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องรวบรวม จัดเก็บและจัดทำสารสนเทศไว้แยกเป็น ข้อมูลด้านการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ข้อมูลนักเรียน และเด็กก่อนวัยเรียนหรือปฐมวัย ข้อมูลครู บุคลากรทางการศึกษาและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้อมูลกรรมการสถานศึกษา ข้อมูลด้านวิชาการ หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผล ข้อมูลด้านงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา และข้อมูลเครือข่ายการศึกษา และหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งรัฐ เอกชน องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นๆ ที่จัดการศึกษา ข้อมูลด้านศาสนา ได้แก่ ข้อมูลวัด มัสยิด โบสถ์คริสต์ และสถาบันทางศาสนา ข้อมูลบุคลากรทางศาสนา ข้อมูลด้านศาสนศึกษา ข้อมูลสถานที่สำคัญทางศาสนา และข้อมูลการดำเนินกิจกรรมทางศาสนาที่สำคัญ และ ข้อมูลด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ข้อมูลแหล่งวัฒนธรรม ข้อมูลพิพิธภัณฑ์ โบราณสถานที่สำคัญ ข้อมูลองค์กรทางวัฒนธรรม ข้อมูลบุคลากร ศิลปิน ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ข้อมูลด้านการกีฬาและสุขภาพ และข้อมูลการดำเนิน กิจกรรมทางวัฒนธรรม

### 6.3) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

ในการพัฒนาระบบสารสนเทศ จะต้องคำนึงถึงการทำความเข้าใจองค์ประกอบเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรในสำนักงาน การจูงใจ พฤติกรรมภายในสำนักงาน ความสัมพันธ์ของการทำงานทั้งที่เป็นราชการและไม่เป็นราชการ ที่ต้องพิจารณาและตรวจสอบการปฏิบัติอย่างละเอียดแล้วจึงจัดระบบสารสนเทศตามแนวทางที่พัฒนา โดยต้องปรับปรุงเอกสาร ปรับปรุงองค์ประกอบของระบบการปฏิบัติการ และจัดบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน

ขั้นตอนการพัฒนาระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย

- (1) การรวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาด้านสารสนเทศ วัตถุประสงค์ เงื่อนไข และการพัฒนาของสิ่งแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (2) ศึกษากระบวนการ กิจกรรมและองค์ประกอบของสารสนเทศทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและบริบทที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด
- (3) ศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางที่จำเป็นในการดำเนินงานและพัฒนาระบบสารสนเทศ
- (4) ศึกษาชนิดและประเภทของสารสนเทศที่ต้องการใช้เพื่อการตัดสินใจ
- (5) จัดระบบสารสนเทศตามกลุ่มชนิดและประเภท
- (6) จัดระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาเป็นฐานข้อมูลและพัฒนาระบบย่อยของสารสนเทศแต่ละประเภทให้มีความสัมพันธ์กัน

### ตอนที่ 3 มาตรฐานตำแหน่งและวิชาชีพผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทตามที่กฎหมายกำหนด สถานภาพของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงกลายเป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการให้เกิดผลในเขตพื้นที่การศึกษาของตน อีกทั้งยังมีสถานภาพเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างและต้องรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับกระทรวงฯ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

ตามหลักการบริหาร ผู้บริหารต้องได้รับการมอบอำนาจสามารถตัดสินใจในขอบเขตที่ได้รับ และมีอิสระในการเลือกวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับแต่ละบริบท ภายใต้กรอบกติกาที่กำหนดโดยกฎหมาย มาตรฐาน เกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนด

ปัญหาของระบบราชการปัจจุบัน คือ การสร้างกฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีการมากมายจนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกรอบอย่างเคร่งครัด การบริหารงานจึงขาดความคล่องตัว ขาดการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และทำงานโดยไม่เน้นผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ

อย่างเคร่งครัดแล้วผลงานไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคม ไม่คุ้มค่า ไม่มีประสิทธิภาพก็ไม่สามารถเอาผิด กับผู้บริหารได้ ส่งผลเสียต่อหลักการรับผิดชอบต่อผลงาน และเนื่องจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีผู้ช่วย โดยมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชารองจากผู้อำนวยการ เพื่อช่วยปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายหรือกระทรวงกำหนด ดังนั้น รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องมีคุณสมบัติเดียวกันหรือไม่แตกต่างจากคุณสมบัติของผู้อำนวยการเขตพื้นที่ศึกษามากนัก และไม่จำเป็นต้องมีหลายคน เพื่อเอกภาพและประสิทธิภาพของการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### 1) การประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพควบคุม ซึ่งตำแหน่งผู้บริหารศึกษาก็นับว่าเป็นวิชาชีพควบคุมด้วย ทำให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 43 และมีการกำหนดคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามของผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมดังนี้

(1) คุณสมบัติ ได้แก่ มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง และผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

(2) ลักษณะต้องห้าม เป็นผู้ที่มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี เป็นผู้ไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ และเคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คุรุสภาเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

ดังนั้น การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต การกำหนดอายุใบอนุญาต การขอรับใบแทนใบอนุญาต และการออกใบแทนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา (มาตรา 45) ซึ่งภายหลังได้รับใบอนุญาตแล้ว ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้ข้อบังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขตามข้อบังคับของคุรุสภา (มาตรา 47) โดยต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา (มาตรา 48)

สำหรับมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย (มาตรา 49) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยการกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา ทั้งนี้ต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถและความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาจะเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และต่อสังคม

## 2) หน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณลักษณะของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้เสนอขอขยายหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

(1) หน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยน่านโยบาย กฎ ระเบียบ เกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดโดยรัฐมาดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ดำเนินการตามแนวทาง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด รวมทั้งบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาของตน

(2) ลักษณะงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดังนี้ในการส่งเสริม สนับสนุนและกำกับจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และการประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ

สำหรับคุณสมบัติเฉพาะของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีดังนี้

- (1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา
- (2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
- (3) ผ่านการอบรมหลักสูตรที่องค์กรวิชาชีพรับรองในเรื่องการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา
- (4) มีมาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

### 3) มาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ สมรรถนะ และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานดังตาราง 2.1 ถึง 2.2 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

ตาราง 2.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ	รอง ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ
<b>หน้าที่</b>			
1. ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	✓	✓	✓
2. ประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓
<b>ความรับผิดชอบ</b>			
1. ส่งเสริม สนับสนุนด้านทรัพยากร วิชาการและข้อมูลสารสนเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกให้สถานศึกษาสามารถให้บริการการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน (และสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและเป็นแบบอย่างที่ดี)	✓	✓	✓ (✓)
2. กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และประสานการดำเนินการร่วมกับสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (และเป็นแบบอย่างที่ดี)	✓	✓	✓ (✓)
3. ประสานส่งเสริมสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาเอกชนและการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและองค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ (และสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและเป็นแบบอย่างที่ดี)	✓	✓	✓ (✓)
4. ส่งเสริม สนับสนุนกิจการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่ออนุรักษ์และเผยแพร่เอกลักษณ์ของศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในท้องถิ่น (และสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่น สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและเป็นแบบอย่างที่ดี)	✓	✓	✓ (✓)
5. ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาและการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา (จนเป็นแบบอย่างที่ดี)	✓	✓	✓ (✓)
6. ประสานความร่วมมือและส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (จนเป็นแบบอย่างที่ดี)		✓	✓ (✓)



ตาราง 2.2 สมรรถนะและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมรรถนะและตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	รอง ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ
<b>ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา</b>			
1. บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓
2. ประสานการดำเนินงานเพื่อให้การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลเป็นไป อย่างราบรื่น	✓	✓	✓
3. นิเทศและให้คำปรึกษา / แนะนำแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถ ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา	✓	✓	✓
4. จัดระบบทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด	✓	✓	✓
5. เป็นที่ยอมรับด้านคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประกอบอาชีพด้านบริหารการศึกษา	✓	✓	✓
6. พัฒนาคณะทำงานอย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ รอบรู้และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓
7. มีภาวะการเป็นผู้นำ / เป็นผู้นำ	✓	✓	✓
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการจนเป็นแบบอย่างที่ดี			✓
9. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา กับ หน่วยงานส่วนกลาง			✓
<b>ความสามารถในการบริหารงานวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษา</b>			
1. มีระบบการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับและประเภท การศึกษา	✓	✓	✓
2. กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	✓	✓	✓
3. ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓
4. วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	✓	✓	✓
5. ส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกรูปแบบอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓
6. มีระบบการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการศึกษา ด้านวิชาการอย่างทั่วถึง	✓	✓	✓
7. สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการศึกษา จนเป็นแบบอย่างที่ดี			✓
<b>ความสามารถในการจัดทาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา</b>			
1. จัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	✓	✓	✓
2. ติดตามและประสานงานให้ได้ข้อมูลด้านการศึกษาจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	✓	✓	✓
3. สร้างเครือข่ายข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ	✓	✓	✓
4. วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผล เพื่อให้นำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำ นโยบายแผนและการติดตามประเมินผลด้านการศึกษา	✓	✓	✓
5. สร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการข้อมูลจนเป็นแบบอย่างที่ดี			✓

สมรรถนะและตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	รอง ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ
<b>ความสามารถในการจัดทำแผนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา</b>			
1. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านการศึกษา	✓	✓	✓
2. จัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาได้ถูกต้องเหมาะสม	✓	✓	✓
3. วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของงานโครงการในเชิงต้นทุนที่สะท้อน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า	✓	✓	✓
4. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการ ของท้องถิ่น	✓	✓	✓
5. ริเริ่มพัฒนางานและจัดทำโครงการด้านการศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ให้สถานศึกษาและชุมชนพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและผลงานดังกล่าวเป็นที่ ยอมรับในวงกว้างและมีการนำไปใช้อ้างอิงกันอย่างแพร่หลาย			✓
<b>ความสามารถในการติดตามประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา</b>			
1. กำหนดเป้าหมาย เกณฑ์และตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่ชัดเจน	✓	✓	✓
2. จัดวางระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓
3. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	✓	✓	✓
4. จัดทำรายงานการติดตาม ประเมินผลเพื่อการเผยแพร่	✓	✓	✓
5. นำผลการติดตามไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา	✓	✓	✓
6. สร้างความเข้มแข็งแก่สถานศึกษาจนเป็นแบบอย่างที่ดี			✓
<b>ความสามารถในการบริหารการเงินและงบประมาณเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา</b>			
1. เข้าใจรายงานทางการเงินและงบประมาณและสามารถชี้แนะนำ ข้อบกพร่องของรายงานได้อย่างสร้างสรรค์	✓	✓	✓
2. วางระบบป้องกันการผิดพลาดทางการเงินและงบประมาณและแก้ไขก่อน เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อทางราชการ	✓	✓	✓
3. จัดทำงบประมาณประจำปีและงบประมาณระยะยาวได้อย่างเป็นระบบและ เหมาะสม	✓	✓	✓
4. บริหารงานพัสดุให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ	✓	✓	✓
5. วางระบบการบริหารการเงินและงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็น แบบอย่างที่ดี			✓
<b>ความสามารถในการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา</b>			
1. มีความยุติธรรมและเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	✓	✓	✓
2. วางแผนกำลังคนได้อย่างเพียงพอ เหมาะสม เกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓
3. มีความรู้ความเข้าใจกฎ ระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลของรัฐ	✓	✓	✓
4. มีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และวิทยาการที่ก้าวทัน กับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนไป	✓	✓	✓
5. มีระบบประกันความน่าเชื่อถือของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	✓	✓	✓
6. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่สามารถแก้ปัญหาการบริหารจัดการใน เขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี			✓

สมรรถนะและตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	รอง ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ
<b>ความสามารถในการประสานความร่วมมือและส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา</b>			
1. รู้และเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ	✓	✓	✓
2. สามารถระดมทรัพยากรและการลงทุนในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓
3. จัดตั้งและบริหารกองทุนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา	✓	✓	✓
4. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	✓	✓	✓
5. มีระบบการประสานความร่วมมือในการระดมทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี			✓
<b>ความสามารถในการประสานความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการจัดการศึกษา</b>			
1. สร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือในชุมชน	✓	✓	✓
2. สืบค้นและระดมภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา	✓	✓	✓
3. จัดทำกิจกรรมทางการศึกษาที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	✓	✓	✓
4. วางระบบการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งกับส่วนกลางภายในเขตพื้นที่และระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี			✓

#### ตอนที่ 4 องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารรูปแบบใหม่ ดังนั้นการกำหนดขอบข่ายภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีความสำคัญ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานภายใต้หลักการกระจายอำนาจ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีคุณลักษณะดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

(1) เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับในด้านการวิเคราะห์แผนและนโยบายของหน่วยเหนือและของสถานศึกษา มีศักยภาพเพียงพอที่จะกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งเป็นองค์กรนำการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรเป็นองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในลักษณะการพัฒนามากกว่าการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่วนกลางกำหนด

(2) มีศักยภาพและความคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับดูแลการปฏิบัติงานในเชิงนโยบาย สนับสนุน ส่งเสริม และประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบุคลากร เครื่องมือและแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนส่งเสริมและประสานงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้

(3) บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งแต่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผอ.สพท. และบุคลากรในองค์กรควรเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาและผู้มีส่วนร่วมในแต่ละ เขต พื้นที่การศึกษาทั้งในด้านความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญและคุณธรรม ดังนั้น สำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาจึงควรเป็นองค์กรเปิด มีอิสระและมีวิธีการสรรหาผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญและผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมโดยมีการหมุนเวียนมาปฏิบัติงาน และใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ที่เน้นคุณภาพ ไม่ใช่เกิดจากการแต่งตั้งจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

(4) เขตพื้นที่การศึกษาความเป็นแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาควบคู่กับการกำกับดูแลสถานศึกษา ดังนั้น เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยี ข่าวสารและศักยภาพของบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับพัฒนาการของประเทศและสากล

ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สามารถวิเคราะห์ข้อบ่งชี้ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ ซึ่งข้อบ่งชี้ภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในทางปฏิบัติจะอยู่ภายใต้การบริหารของ ผอ.สพท. ทำให้ข้อบ่งชี้ภารกิจของ ผอ.สพท. เป็นข้อบ่งชี้เดียวกันกับข้อบ่งชี้ภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตามข้อบ่งชี้ของภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังต่อไปนี้

### 1) ข้อบ่งชี้ภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการมีหลักการและแนวคิดดังนี้

(1) ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมที่แท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

(2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

(3) มุ่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้อย่างรวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

(4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

(5) มุ่งส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาศึกษา

ทั้งนี้ข้อบ่งชี้ภารกิจและบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารวิชาการ มีรายละเอียดดังตาราง 2.3

**ตาราง 2.3** ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารวิชาการ

<b>ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่</b>
<b>การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินหลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา</li> </ol>
<b>การพัฒนากระบวนการเรียนรู้</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย</li> <li>ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา</li> <li>ส่งเสริม สนับสนุนและยกย่องครูที่มีความสามารถในการจัดและพัฒนากระบวนการเรียนรู้</li> <li>ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</li> <li>เป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา</li> </ol>
<b>การวัดและประเมินผลการเรียนและการเทียบโอนผลการเรียน</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการวัดผลและประเมินผลการศึกษา</li> <li>กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา</li> </ol>
<b>การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา</li> <li>ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในและเตรียมความพร้อมรับการประเมินภายนอก</li> <li>กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา</li> <li>ปรับปรุงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา</li> </ol>
<b>การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริม สนับสนุนการผลิต การใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา</li> <li>จัดให้มีเครือข่ายบริการเกี่ยวกับสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครูและสถานศึกษา</li> <li>ดำเนินการให้มีการพัฒนาครู เพื่อให้ครูสามารถผลิต และใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการศึกษา</li> </ol>
<b>การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษา</li> <li>รวบรวมสารสนเทศแหล่งการเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษาและเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและสาธารณชน</li> </ol>
<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนในเขตพื้นที่การศึกษา</li> <li>ดำเนินการให้มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา</li> <li>รวบรวม เผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา</li> <li>ส่งเสริม สนับสนุนและยกย่องครูที่ทำผลงานวิจัย</li> </ol>
<b>การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ให้กับชุมชน</li> <li>ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนในเขตพื้นที่การศึกษาสามารถเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ</li> <li>ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนในเขตพื้นที่ศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา</li> </ol>

## 2) ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณมีหลักการและแนวคิดดังนี้

(1) ยึดหลักความเท่าเทียมและเสมอภาคทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน และจัดสรรเพิ่มเติมให้กับผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น

(2) มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว โปร่งใส และความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

(3) ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

(4) มุ่งพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน

(5) มุ่งส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณและทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคม

ทั้งนี้ขอบข่ายภารกิจและบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงบประมาณมีรายละเอียดดังตาราง 2.4

**ตาราง 2.4 ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงบประมาณ**

ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่	
<b>การจัดตั้งงบประมาณ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ด้านงบประมาณเขตพื้นที่การศึกษา</li> <li>วิเคราะห์แผนกลยุทธ์ เพื่อนำไปจัดตั้งงบประมาณแบบมุ่งผลงานของเขตพื้นที่การศึกษา</li> <li>จัดทำแผนงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา โดยการหลอมรวมแผนของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา</li> <li>วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนกลยุทธ์จัดตั้งงบประมาณของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา</li> </ol>
<b>การจัดสรรงบประมาณ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การจัดสรรงบประมาณ: แจกจ่ายจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาทราบวงเงินรวมตามแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและเกณฑ์การจัดสรรของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา</li> <li>การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ ได้แก่ (1) จัดส่งแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อขอใช้งบประมาณไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) เบิกจ่ายงบประมาณประเภทตามแผนปฏิบัติการประจำปี และ (3) เสนอสำนักงบประมาณอนุมัติงบประมาณวงเงินรวมของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา</li> <li>การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ได้แก่ (1) โอนและเปลี่ยนแปลงเงินงบประมาณวงเงินรวมต่างประเภทงบรายจ่ายของแต่ละแผนงาน/โครงการ (2) โอนและเปลี่ยนแปลงเงินประจำงวดระหว่างบุคคลากรและงบดำเนินการของงาน/โครงการไปตั้งจ่ายในงานหรือโครงการอื่นในแผนงานเดียวกัน และ (3) โอนและเปลี่ยนแปลงเงินประจำงวดบุคคลากรหรืองบดำเนินการของโครงการไปตั้งจ่ายในงบลงทุนเพื่อสมทบค่าครุภัณฑ์</li> <li>การรายงานผล: รายงานผลการดำเนินการ ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี โดยแสดงรายละเอียดของผลผลิตและผลลัพธ์ของแผนงาน/โครงการตามแบบที่กำหนดยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ol>

## ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่

### การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

1. การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณได้แก่ (1) กำหนดแผนการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของเขตพื้นที่การศึกษา (2) ตรวจสอบวิเคราะห์ ประเมินความเพียงพอและประสิทธิภาพของระบบการควบคุมงบประมาณภายในเขตพื้นที่การศึกษา (3) สอบทานระบบการปฏิบัติงาน (4) สอบทานความเชื่อถือได้ของข้อมูล และ (5) ตรวจสอบระบบการดูแลรักษา และความปลอดภัยของทรัพย์สินของหน่วยรับตรวจ
2. การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายผลผลิต ได้แก่ (1) ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจ (2) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินการของเขตพื้นที่การศึกษา และ (3) วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1. ทุนการศึกษา ได้แก่ (1) รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (2) ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา และ (3) สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิญเชิญผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา
2. กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้แก่ (1) จัดทำข้อมูลยอดเงินรวม (2) รวบรวมแบบสำรวจความต้องการจากสถานศึกษา (3) วิเคราะห์และดำเนินการกองทุนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (4) จัดสรรเงินและดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด และ (5) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงาน
3. กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา: ส่งเสริมสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. การจัดการทรัพยากร ได้แก่ (1) สำรวจ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรเพื่อการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (2) ส่งเสริม ประสาน และประชาสัมพันธ์ข้อมูล สารสนเทศเพื่อการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษา ชุมชนมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ (3) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันของบุคคล และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน และ (4) จัดทำแนวทางการส่งเสริม เชิญชวนบุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
5. การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย: ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดหารายได้และผลประโยชน์ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

### การบริหารการเงิน

1. การเบิกเงินจากคลังได้แก่ (1) เบิกเงินจากคลังเฉพาะส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (2) เบิกเงินทั้งก้อนให้สถานศึกษาสำหรับวงเงินรวม และ (3) เบิกเงินตามหลักฐานการขอเบิกของสถานศึกษาสำหรับรายการที่ต้องส่งหลักฐานขอเบิก
2. การรับเงิน: รับเงินและออกไปเสร็จรับเงินในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา
3. การเก็บรักษาเงิน: เก็บรักษาเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา
4. การจ่ายเงิน: จ่ายเงินที่เบิกจากคลังโดยโอนเข้าบัญชีของสถานศึกษาหรือบัญชีของบุคลากรรายคนแล้วแต่กรณี เว้นแต่กรณีการจ่ายเงินที่เบิกจากคลังให้บุคคลภายนอกให้คลังเป็นผู้จ่ายโดยตรงและหักเงิน ณ ที่จ่ายและนำเงินที่หักส่งตามอำนาจหน้าที่
5. การนำส่งเงิน: นำส่งเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่โดยนำส่งคลังโดยตรงหรือนำส่งคลังผ่านธนาคาร

### การบริหารบัญชี

1. การจัดทำบัญชีการเงิน: จัดทำบัญชีเฉพาะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา
2. การจัดทำทะเบียนทางการเงิน: จัดทำทะเบียนเฉพาะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา
3. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบประมาณ: จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินส่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเปิดเผยต่อสาธารณชน
4. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน: จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์ขึ้นใช้เอง เว้นแต่เป็นแบบพิมพ์กลางที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นเพื่อจำหน่ายแจก

### ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่

#### การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

1. การวางแผนจัดหาพัสดุ: การวางแผนการจัดหาพัสดุปีปัจจุบันและล่วงหน้า 3 ปี เฉพาะส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และในส่วนที่สถานศึกษาขอให้ดำเนินการจัดหา
2. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ: กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของเขตพื้นที่การศึกษา และที่สถานศึกษาขอให้ดำเนินการจัดทำ เว้นแต่กรณีที่มีแบบรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเป็นมาตรฐานอยู่แล้ว
3. การพัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ: พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
4. การจัดหาพัสดุ: จัดหาพัสดุด้วยเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของเขตพื้นที่การศึกษา
5. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ: ควบคุม ดูแล บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด
6. การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์: จัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษา

### 3) ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีหลักการดังนี้

- (1) หลักการบริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- (2) หลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ตามนโยบาย กฎหมาย หลักเกณฑ์ที่กำหนด

- (3) หลักธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ขอบข่ายภารกิจและบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลมีรายละเอียดดังตาราง 2.5

### ตาราง 2.5 ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล

#### ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่

#### การวางแผนอัตรากำลัง

1. ประเมินความต้องการอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
2. จัดทำแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา
3. เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด
4. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง

#### การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ของหน่วยงานในสังกัด
2. รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติมของหน่วยงานในสังกัด
4. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
5. ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของสถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัดไปกำหนดในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน
6. ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนแปลงสายงาน
7. เสนอขอความเห็นชอบ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด
8. ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมาย



### ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่

#### การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. รวบรวมข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัด
2. ประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและความขาดแคลนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัด
3. กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด
4. ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด

#### การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ (1) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย (2) ดำเนินการสรรหาโดยการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษที่ไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย (3) ขออนุมัติ ก.ค.ศ. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูงเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ (4) ดำเนินการสรรหาบุคคลให้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาบางตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
2. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ (1) แนะนำ ชี้แจง แนวทางการดำเนินการทดลองปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาทราบ (2) ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการข้าราชการครูและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวแก่หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (3) กำกับ ดูแลและติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และได้รับการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม (4) เสนอขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ (5) ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

#### การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ (1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย (1.1) รับเรื่องการขอย้ายและรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาและให้ความเห็นเพื่อขออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด (1.2) แจ้งผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการส่งย้ายหรือสั่งบรรจุแต่งตั้ง หรือระงับย้าย แล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (1.3) ส่งย้าย บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (2) การย้ายผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ประกอบด้วย (2.1) รวบรวมรายชื่อ คุณสมบัติ ข้อมูล รายละเอียดของผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาที่ประสงค์จะย้ายและผู้ที่เหมาะสมควรได้รับการพิจารณาให้ย้าย (2.2) เสนอขอความเห็นชอบข้อมูลต่างๆ ให้คณะบุคคลที่มีหน้าที่พิจารณาการย้ายผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย (2.3) คณะบุคคลที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย เสนอมติและความเห็นการพิจารณาย้ายผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ต้องสอบถามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนที่จะรับย้ายเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย และ (2.4) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่งย้ายหรือสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาที่ผ่านการอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

### ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่

- การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ (1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย (1.1) รับเรื่องการขอย้ายและรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาแล้วเสนออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด (1.2) แจ้งผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาดำเนินการส่งย้าย และส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด และ (1.3) ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด (2) การย้ายผู้บริหารหน่วยงานการศึกษา ประกอบด้วย (2.1) รวบรวมรายชื่อคุณสมบัติ ข้อมูล รายละเอียดของผู้บริหารหน่วยงานการศึกษา ทั้งผู้ที่ประสงค์จะย้ายออกนอกเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานภายในเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาให้ย้ายต่างเขตพื้นที่การศึกษา (2.2) เสนอความเห็น ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ให้คณะบุคคลที่มีหน้าที่ในการพิจารณาย้ายผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย (2.3) ประสานงานและร่วมดำเนินการกับเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด (2.4) คณะบุคคลที่ได้รับการมอบหมายจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เสนอมติและความเห็น อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติ และ (2.5) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่งย้ายหรือส่งบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่ผ่านการอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี สำหรับการย้ายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ส่งย้ายหรือส่งบรรจุแต่งตั้งโดยอนุมัติ ก.ค.ศ.

### การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

- รวบรวมคำขอเปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีตำแหน่งว่างและเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- เสนอผู้มีอำนาจส่งบรรจุแต่งตั้งออกคำสั่งแล้วเสนอให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดทราบ

### เงินเดือนและค่าตอบแทน

- อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

### การเลื่อนขั้นเงินเดือน

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ ได้แก่ (1) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้สถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน (2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กฎหมายกำหนด ในฐานะผู้บังคับบัญชา (3) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2. พิจารณา (4) แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน และ (5) ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจส่งบรรจุและแต่งตั้ง
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตามอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่ (1) รับเรื่องจากหน่วยงานการศึกษาเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด และ (2) แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษให้หน่วยงานการศึกษาเจ้าของเรื่องทราบ

### การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
- ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด
- ส่งเสริม ประสาน และพัฒนาเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่

### การลาศึกษาต่อ

1. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการการลาศึกษาต่อให้สอดคล้องกับนโยบายและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือของกระทรวงศึกษาธิการ
2. อนุญาตการลาศึกษาต่อของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. จัดทำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาหลักเกณฑ์ มาตรฐาน ตัวชี้วัด เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล

### การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

1. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา
2. คัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด เพื่อนำเสนอให้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในระดับที่สูงขึ้น

### มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

1. ส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. กำกับ ดูแลและติดตามผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

### การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
2. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย
3. ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

### การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ (1) กรณีมีมูลความผิดวินัย (ไม่ร้ายแรง) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา และ (2) พิจารณาลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด
2. การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ (1) ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน (2) กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี (3) ประสานกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน กรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน (4) พิจารณาสถานโทษและสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และ (5) กรณีมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา

<b>ขอข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่</b>	
<b>การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน</b>	เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามที่กฎหมายกำหนด
<b>การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ</b>	เสนอรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษที่ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. พิจารณา แล้วแต่กรณี
<b>การอุทธรณ์</b>	รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เสนอไปยังผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายพิจารณา
<b>การร้องทุกข์</b>	รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา
<b>การออกจากราชการ</b>	1. การลาออกจากราชการ ได้แก่ (1) อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี และ (2) ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด 2. สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี
<b>การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ</b>	ดำเนินการการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตามที่ผู้มีอำนาจหรือองค์กรวิชาชีพมอบหมาย
<b>งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>	1. จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง 2. เก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง 3. ควบคุมการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง 4. รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา
<b>การยกเว้นคุณสมบัติ</b>	เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอยกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. ขอ
<b>งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</b>	1. ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด 2. จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด
<b>งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา</b>	ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้มอบหมาย

#### 4) ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปมีหลักการและแนวคิด ดังนี้

(1) ยึดหลักให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ

(2) มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

(3) มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อ สื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(4) การบริหารงานทั่วไป เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นๆ

ทั้งนี้ขอบข่ายภารกิจและบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป มีรายละเอียดดังตาราง 2.6

**ตาราง 2.6 ขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป**

ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่	
<b>การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ</b>	
1.	จัดระบบฐานข้อมูลและพัฒนาโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการ
2.	จัดระบบฐานข้อมูลเครือข่ายสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาอื่นและส่วนกลาง
3.	จัดประมวลผลข้อมูลและสารสนเทศจากฐานข้อมูลที่ส่งเข้ามาตามระบบเครือข่ายที่กำหนด
4.	นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์
<b>การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา</b>	
1.	ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาในการร่วมมือ ช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
2.	เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
3.	กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา
4.	ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

## ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่

### การวางแผนการศึกษา

1. แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ ได้แก่ (1) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ความต้องการของท้องถิ่นและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ภาคประชาชน องค์กรสถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (2) ประกาศแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ให้สถานศึกษาใช้เป็นทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และ (3) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา
2. แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี ได้แก่ (1) กำหนดนโยบายและแนวทางการจัดและพัฒนาการศึกษาและแนวทางการจัดสรรงบประมาณประจำปี (2) วิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษาประจำปี และแผนขอตั้งงบประมาณของสถานศึกษา และจัดทำแผนเสนอขอตั้งงบประมาณของเขตพื้นที่การศึกษา (3) แจกหรือจัดสรรงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณให้สถานศึกษาแล้วแต่กรณีเพื่อสถานศึกษาจะได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีต่อไป (4) รวมแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาและทุกหน่วยงานในสังกัดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีของเขตพื้นที่การศึกษา

### งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

1. ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีการวิจัยในระดับสถานศึกษาตามความเหมาะสม
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งด้านการให้บริการทางการศึกษา คุณภาพ มาตรฐานและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหารและการกำหนดนโยบายและแผนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
3. เผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยให้สถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

### การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

1. พัฒนาระบบการบริหารภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพ ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
3. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
4. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

### การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

1. กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ปรับปรุง พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ให้การสนับสนุน ส่งเสริม แนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่สถานศึกษา

### งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานกลางด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปพัฒนาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

### งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

1. รวบรวม ประมวล วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการประชุมคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
2. ดำเนินการด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
3. จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งมติที่ประชุมให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ดำเนินการหรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี
4. ประสานการดำเนินการตามมติการประชุมในเรื่องการอนุมัติ อนุญาต สั่งการ เฝ้ารัดการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานสถานศึกษา และรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

## ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่

### การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ

1. วางระบบและกำหนดแนวทางการดำเนินการด้านการเงิน การคลัง และการพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง และการจัดทำบัญชี และงานการคลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามระเบียบที่กำหนด
3. ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับสถานศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดในฐานะหน่วยงานเบิกจ่ายระดับจังหวัด
4. กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนและระเบียบที่กำหนด

### การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร

ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในกระบวนการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนา สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตลอดจนการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การออกจากราชการและการร้องเรียนในฐานะหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา

### การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

1. กำหนดแนวทางบำรุง ดูแล รักษาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน
2. ติดตาม ตรวจสอบด้านความมั่นคงของอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในเขตพื้นที่การศึกษา

### การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำสำมะโนผู้เรียนของสถานศึกษา
2. รวบรวมข้อมูลนักเรียนจากสำมะโนผู้เรียนของสถานศึกษาที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

### การรับนักเรียน

1. วิเคราะห์และจัดทำแผนชั้นเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา
2. กำหนดนโยบาย แผนการรับนักเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา
3. ประสานงานกับสถานศึกษาในการกำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา
4. ประสานงานกับสถานศึกษาในการจัดทำแผนรับนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา

### การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษา
2. ดำเนินการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

### การอำนวยความสะดวกและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

1. กำหนดแนวทางการประสานเชื่อมโยง และการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา
2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระบบแก่สถานศึกษา บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมที่จัดการศึกษา

### การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

1. กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาส่วนร่วมกัน
2. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่วนร่วมกัน

### การทัศนศึกษา

1. กำหนดแนวทางในการนำนักเรียนไปทัศนศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและนอกเขตพื้นที่การศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำนักเรียนไปทัศนศึกษา

### การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

1. กำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมงานกิจการนักเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา

## ขอบข่ายภารกิจ และบทบาท หน้าที่

### การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

1. ประสานเชื่อมโยงกับสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและผลงานเพื่อการประชาสัมพันธ์
2. วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น
3. ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรสถาบันและสื่อมวลชนทุกประเภท
4. ส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา
5. ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

### การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาตามบทบาทความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

1. ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
2. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานระดับจังหวัด ระดับอำเภอ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
3. ประสาน ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
4. เสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
5. ดำเนินการถ่ายโอนสถานศึกษาของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา
6. ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตพื้นที่การศึกษาตามทีคณะกรรมาธิการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย

### งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน

1. จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง
2. จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
3. ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้ร่วมกับประชาชน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. รายงานผลการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้สาธารณชนรับทราบ
5. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

### การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

1. วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด
3. ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ



## ตอนที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวคิดและหลักการพื้นฐานสำคัญที่ไม่เปลี่ยนแปลง หากเมื่อยุคสมัยของการบริหารจัดการได้เปลี่ยนแปลงไป วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ที่เน้นถึงความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้เสียก็เปลี่ยนแปลงแตกต่างกันด้วย แนวคิดและหลักการพื้นฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากร รวมถึงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคคล ทำให้ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญอย่างมากต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพ สามารถรองรับภาวะการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้ (Mondy and Noe, 1990; อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร, 2545)

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงาน องค์กรต่างๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในองค์กรของตน แม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะไม่ใช่วิธีการใหม่สำหรับประเทศไทย แต่วิธีการที่นำมาใช้ในการประเมินผลอย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลอย่างจริงจังแก่องค์กรไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ฉะนั้นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นภายหลัง เช่น การไม่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร เป็นต้น

### 1) ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความหมายในภาษาอังกฤษมีชื่อเรียกแตกต่างกันตามจุดประสงค์ในการใช้งานของนักวิชาการแต่ละคน เช่น performance appraisal, staff appraisal, performance evaluation, performance assessment, performance review และ performance rating คำเหล่านี้มีความหมายที่คล้ายกัน แต่คำที่นิยมใช้กันมากคือ performance evaluation และ performance appraisal (Mondy and Noe, 1990; Carrell, Kuzmits and Elbert, 1992) ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกันตามแนวคิดและความเชื่อของนักวิชาการแต่ละคน ดังต่อไปนี้

Mondy and Noe (1990) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

Werther (1990) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์กรตัดสินคุณค่าของผลงานที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน

Schermerhorn, Hunt and Osborn (1991) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของผลงานที่ทำสำเร็จของบุคคล กลุ่มงานหรือองค์กร

Carrell, Kuzmits and Elbert (1992) ให้อธิบายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการประเมินผลงานของบุคคลว่าได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไปได้ผลดีเพียงไร

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2545) อธิบายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาศัยการยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของงานของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ชูศักดิ์ เทียงตรง (อ้างใน อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร, 2545) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน โดยการสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์ในการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วถึงกัน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548) ให้อธิบายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณค่าของการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานข้างต้นพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากการประเมินงาน (job evaluation) Carrell, Kuzmits and Elbert (1992) อธิบายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผลงานของบุคคลที่ได้ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายไปได้ผลดีเพียงไร ในขณะที่การประเมินงาน เป็นการประเมินว่าลักษณะงานในตำแหน่งนั้นมีคุณค่าอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งอื่นๆ ทั้งหมดในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด สมควรได้รับค่าตอบแทนเท่าไร การประเมินงานจึงไม่คำนึงถึงตัวบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่เพียงใด แต่จะพิจารณาว่างานในตำแหน่งนั้นมีความรับผิดชอบอะไร ต้องการคุณลักษณะหรือคุณสมบัติอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ที่มาดำรงตำแหน่งนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการประเมินปริมาณและคุณภาพของผลงานของบุคคล บางครั้งจึงอาจใช้คำว่า personnel หรือ employee แทนคำว่า performance เป็นชื่อเรียกอีกกลุ่มหนึ่งว่า personnel evaluation, personnel appraisal เป็นต้น

จากความหมายข้างต้น สรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ การประเมินคุณค่าการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากรนั้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

## 2) วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตามจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ทุกครั้ง ลักษณะของวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีลักษณะเดียวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโดยทั่วไป คือ มุ่งที่จะตัดสินคุณค่า การนำข้อค้นพบจากการประเมินไปใช้ประโยชน์จึงมีความจำเพาะเจาะจง ขึ้นอยู่กับบริบทเฉพาะเรื่องนั้นๆ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามความต้องการขององค์กร แต่มีวัตถุประสงค์สำคัญร่วมกันคือ มุ่งนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่านดังนี้

Henderson (1984) กล่าวถึง การนำวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ในเรื่องต่างๆ คือ (1) การตัดสินใจเพื่อให้ค่าตอบแทน (2) การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (3) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน (4) การกำหนดเกณฑ์คัดเลือกบุคลากร (5) การตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนสถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง และ (6) การวางแผนกำลังคน

Davis and Newstrom (1985) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน (2) เป็นหลักฐานในการแก้ไขพฤติกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3) เป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งและให้ค่าตอบแทน (4) แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือน้อยเกินไป (5) เป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากร (6) ปรับปรุงการให้ค่าตอบแทน และ (7) เป็นข้อมูลเพื่อการคัดเลือกและโยกย้ายบุคลากร

เสนาะ ตีเยาว์ (2532) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ (1) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับการปฏิบัติงาน (2) เพื่อพิจารณาเปลี่ยนแปลงสถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน (3) เพื่อวัดค่าของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นว่าควรอยู่ปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ และ (4) เพื่อส่งเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของบุคลากร

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2545) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ประกอบด้วย (1) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรม (2) เพื่อการพัฒนากุศลกร (3) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน และ (4) เพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคคล

สุภาณี ปิยะอนันท์ (2544) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยสรุป 4 ประการ คือ (1) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการคัดเลือกบุคลากร (2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนขององค์กร (3) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การให้พ้นจากงาน และ (4) เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับของผู้ปฏิบัติงาน และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

จากรายละเอียดข้างต้น กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์หลายประการ Davis and Newstrom (1982) Carrell, Kuzmits and Elbert (1992) ได้จัดกลุ่มของวัตถุประสงค์ไว้ 2 ด้าน คือ วัตถุประสงค์เชิงประเมิน (evaluative objectives) และวัตถุประสงค์เชิงพัฒนา (developmental objective) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เชิงประเมิน หมายถึง การประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การปูนบำเหน็จรางวัล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การประเมินคุณค่าภายใน (merit evaluation) ซึ่งหมายถึงการประเมินเพื่อให้ได้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งไปทำหน้าที่ที่มีรายได้เพิ่มขึ้น และในทางตรงกันข้าม อาจหมายถึง การประเมินเพื่อลดโทษตัดเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้ลดลงหรือเพื่อให้ลงโทษไปทำหน้าที่ที่ลดลง เป็นต้น ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เชิงพัฒนา หมายถึง การประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศในการปรับปรุงข้อบกพร่องของบุคลากรหรือเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น หลักการสำคัญของการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนความต้องการจำเป็นของบุคลากรที่จะนำไปสู่การตัดสินใจว่า ควรจะมีการฝึกอบรมบุคลากรในลักษณะอย่างไร หรือมีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติแบบใด

### 3) ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะมากน้อยเพียงไรนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินและเทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมินว่า ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไร และองค์กรได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังหรือไม่ โดยทั่วไปประโยชน์ที่พึงได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร, 2545)

(1) การพิจารณาความดีความชอบหรือการปูนบำเหน็จพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม และในทางตรงกันข้าม ทำให้การโยกย้าย การให้พ้นจากตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม มีเหตุมีผล เป็นระบบและมีหลักฐานยืนยันเช่นเดียวกัน

(2) การมอบหมายงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคัดเลือกคนให้เหมาะกับงานได้

(3) การควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของการทำงานที่กำหนดไว้ และตรวจสอบประสิทธิภาพการบริหารองค์กรได้ด้วย

(4) การจัดตั้งโครงการเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้น

(5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นว่าบรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร รวมถึงทราบจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขและจุดเด่นที่ควรส่งเสริมต่อไปด้วย

(6) การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง ความรู้และความสามารถ

(7) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

#### 4) หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักการสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้กระบวนการประเมินผลเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์มีดังนี้

(1) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าของบุคคล (weight the work – not the worker) จำเนียร จวงตระกูล (2531) อธิบายว่า ในทางปฏิบัติมักจะเกิดความสับสนอยู่เสมอ เนื่องจากเทคนิคการวัดเพื่อการประเมินมีหลายวิธี โดยบางครั้งอาจต้องใช้วิธีการวัดทางอ้อม เช่น การสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแล้วประเมินค่าออกมา ซึ่งผู้ประเมินจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน ผู้บังคับบัญชาต้องคอยติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมถึงการควบคุมงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติไปนั้นให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องให้ผลการประเมินที่มีความเที่ยงและความตรง กล่าวคือ ผลการประเมินหลายๆครั้งต้องมีความคงเส้นคงวา ไม่ว่าจะเป็นการประเมินหลายๆ ครั้งโดยผู้ประเมินคนเดียว หรือจากการประเมินโดยผู้ประเมินหลายๆ คน หรือทั้งสองอย่าง ความคงเส้นคงวานี้จะต้องอยู่บนขอบเขตของงานที่ต้องไม่เปลี่ยนแปลงและนำผลการประเมินไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินที่เคยประเมินไว้แล้วหรือเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ตั้งแต่ตอนต้น ส่วนการประเมินที่มีความตรงนั้นหมายถึง การประเมินนั้นประเมินได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็นการประเมินคุณค่าของงานที่มีต่อหน่วยงานจริง

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีหลักฐานข้อมูลช่วยในการประเมินที่สำคัญคือ คำบรรยายงาน (job description) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standard) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal form) และระเบียบงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (personnel procedure on performance appraisal) เป็นต้น

(5) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินและหารือผลการประเมินภายหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกประเมินทราบถึงข้อดี ข้อบกพร่อง

ในการปฏิบัติงานของตนเอง จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ขอคำแนะนำจากผู้ประเมิน เพื่อให้ผู้ถูกประเมินเกิดการยอมรับผลการประเมินในที่สุด

(6) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน การเลือกใช้เทคนิควิธีประเมินที่เหมาะสมกับลักษณะงานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน การกำหนดช่วงเวลาประเมินที่เหมาะสมกับลักษณะงาน การดำเนินการและควบคุมกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้ และการติดตามการดำเนินการประเมิน

### **กรอบความคิดของการวิจัย**

จากสาระสำคัญในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด พบว่า การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการการศึกษา (director of education) ในประเทศอังกฤษและศึกษาธิการเขตการศึกษา (superintendent) ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีความคล้ายคลึงกันในเรื่องภารกิจที่รับผิดชอบและบทบาทที่มีต่อภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารและจัดการศึกษาของเขตการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ และเป็นผู้ประสานความร่วมมือกับภาคประชาชนในเขตการศึกษาในการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึงและสนองความต้องการของประชาชน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาของทั้งสองประเทศ จึงถูกกำหนดด้วยภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก การปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาที่ถูกต้องและครบถ้วนนั้น จึงจำเป็นต้องมีขอบข่ายภารกิจที่ชัดเจน ซึ่งสำหรับประเทศไทยนั้น สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้ศึกษาวิจัยขอบข่ายภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาไว้อย่างครบถ้วน ทำให้การนำขอบข่ายภารกิจดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีความครอบคลุม ครบถ้วน เชื่อมโยงและต่อเนื่องกับการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้อาศัยขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลักในการกำหนดเป็นกรอบของขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผอ.สพท.) เนื่องจากผู้วิจัยเชื่อว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ที่ครอบคลุมและครบถ้วนนั้น จะต้องมีโครงสร้างขององค์ประกอบ

เช่นเดียวกับขอบข่ายภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาที่ ผอ.สพท. ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป นอกจากนี้พฤติกรรม การปฏิบัติในแต่ละภารกิจงานของ ผอ.สพท. ที่เหมาะสมนั้น ควรมาจากการบริหารงานที่ถูกต้อง ตามหลักการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้เสนอไว้ ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักความคุ้มค่า หลักการเปิดเผยโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความเป็นธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักการมอบอำนาจ และหลักความเป็นอิสระและความรับผิดชอบของผู้บริหาร การปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ที่ยึดหลักการดังกล่าว จึงมีความถูกต้องและสอดคล้องกับสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการรับประกันถึง คุณภาพการศึกษาที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วย การกำหนดกรอบความคิดของการวิจัยนี้ จึงเป็นการ กำหนดกรอบขององค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ดังแสดงใน แผนภาพ 2.2

**แผนภาพ 2.2** กรอบความคิดของการวิจัย

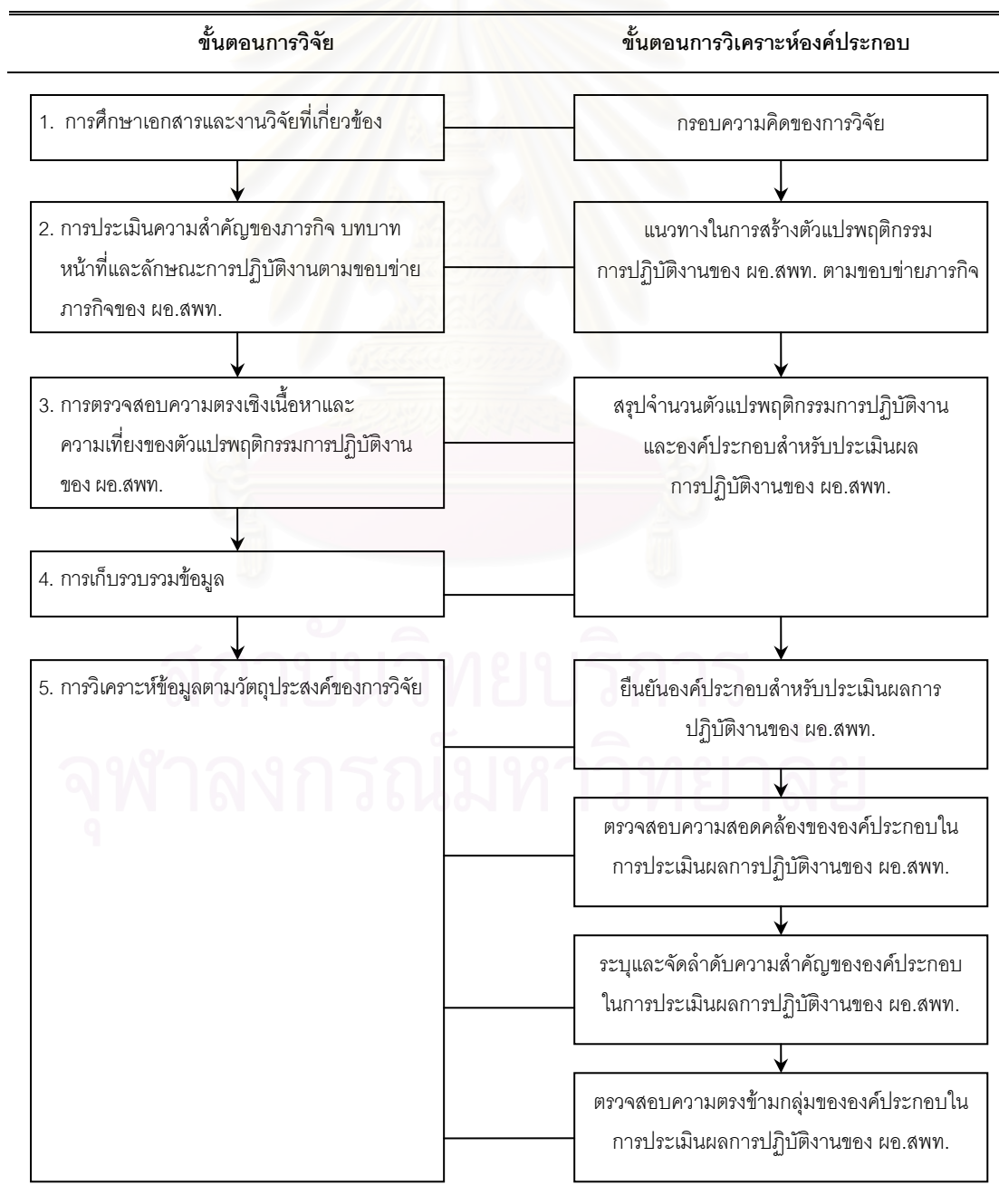


### บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

แผนภาพ 3.1 กรอบการดำเนินการวิจัย





## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องเกี่ยวกับ (1) รูปแบบการบริหารเขตการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ (2) แนวทางการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา (3) มาตรฐานตำแหน่งและวิชาชีพผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (4) องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ได้กรอบความคิดของการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

## ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาทหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตามขอบข่ายภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลจากการประเมินดังกล่าว จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรายละเอียดของตัวแปรพฤติกรรมปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีประเด็นในการประเมิน ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผอ.สพท. ควรให้ความสำคัญกับภารกิจในระดับใด ระหว่างควรให้ความสำคัญมาก ปานกลางหรือน้อย

ประเด็นที่ 2 ผอ.สพท. มีบทบาทการดำเนินงานตามภารกิจเป็นแบบใด ระหว่างผู้ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ประสานความร่วมมือ หรือผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

ประเด็นที่ 3 ผอ.สพท. มีลักษณะการปฏิบัติงานตามภารกิจเป็นอย่างไร ระหว่างดำเนินงานด้วยตนเอง รวมทั้งกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด หรือมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจและสามารถดำเนินงานเองได้

โดยประเด็นที่ 1 เสนอผลการประเมินด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์ความสำคัญคือ คะแนน 2.51 ถึง 3.00 หมายถึง มีความสำคัญมาก คะแนน 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง และคะแนนต่ำกว่า 1.51 หมายถึง มีความสำคัญน้อย ส่วนประเด็นที่ 2 และ 3 เสนอผลการประเมินด้วยฐานนิยม รายละเอียดของการประเมินแสดงดังตาราง 3.1 ถึง 3.5

จากตาราง 3.1 พบว่า มีภารกิจด้านการบริหารวิชาการจำนวน 8 ภารกิจ โดยภารกิจส่วนใหญ่เป็นภารกิจที่มีความสำคัญมาก (7 ภารกิจ) ผอ.สพท.มีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (5 ภารกิจ) รวมทั้งมีลักษณะการปฏิบัติงานแบบมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินงานเองได้ (8 ภารกิจ)

**ตาราง 3.1** ผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารวิชาการ

ขอบข่ายภารกิจ	ระดับความสำคัญ (mean, S.D.)	บทบาท หน้าที่ (mode)	ลักษณะการปฏิบัติงาน (mode)
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	มาก (3.00, .00)	ส่งเสริม สนับสนุน (7)	มอบหมายหน้าที่ (8)
2. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	มาก (2.91, .30)	ส่งเสริม สนับสนุน (5)	มอบหมายหน้าที่ (5)
3. การพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์	มาก (2.83, .58)	ส่งเสริม สนับสนุน (8)	มอบหมายหน้าที่ (8)
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	มาก (2.75, .62)	ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับ ติดตาม ประเมินผล (9)	มอบหมายหน้าที่ (5)
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	มาก (2.75, .45)	ส่งเสริม สนับสนุน (5)	มอบหมายหน้าที่ (8)
6. การวัดและประเมินผลการเรียนและการเทียบโอนผลการเรียน	มาก (2.58, .67)	ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ติดตามประเมินผล (4)	มอบหมายหน้าที่ (6)
7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้	มาก (2.58, .67)	ส่งเสริม สนับสนุน, ประสานความร่วมมือและกำกับ ติดตามประเมินผล (6)	มอบหมายหน้าที่ (8)
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	ปานกลาง (2.33, .78)	ส่งเสริม สนับสนุน (5)	มอบหมายหน้าที่ (6)

จากตาราง 3.2 พบว่า มีภารกิจด้านการบริหารงบประมาณจำนวน 7 ภารกิจ โดยภารกิจส่วนใหญ่เป็นภารกิจที่มีความสำคัญปานกลาง (4 ภารกิจ) ผอ.สพท.มีบทบาทเป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (6 ภารกิจ) รวมทั้งมีลักษณะการปฏิบัติงานแบบมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินงานเองได้ (4 ภารกิจ)

**ตาราง 3.2 ผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน  
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ**

ขอบข่ายภารกิจ	ระดับความสำคัญ (mean, S.D.)	บทบาท หน้าที่ (mode)	ลักษณะการปฏิบัติงาน (mode)
1. การตรวจสอบ ติดตามและประเมิน ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ	มาก (2.83, .39)	กำกับติดตาม ประเมินผล (5)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (5)
2. การจัดตั้งงบประมาณ	มาก (2.75, .45)	กำกับติดตาม ประเมินผล (4)	ดำเนินงานด้วยตนเอง และมอบหมายหน้าที่ (8)
3. การจัดสรรงบประมาณ	มาก (2.75, .45)	กำกับติดตาม ประเมินผล (4)	มอบหมายหน้าที่ (5)
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา	ปานกลาง (2.50, .67)	ส่งเสริม สนับสนุนและ ประสานความร่วมมือ (4)	ดำเนินงานด้วยตนเอง และมอบหมายหน้าที่ (8)
5. การบริหารการเงิน	ปานกลาง (2.45, .82)	กำกับติดตาม ประเมินผล (4)	มอบหมายหน้าที่ (5)
6. การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน	ปานกลาง (2.42, .67)	กำกับติดตาม ประเมินผล (7)	มอบหมายหน้าที่ (9)
7. การบริหารบัญชี	ปานกลาง (2.25, .75)	กำกับติดตาม ประเมินผล (6)	มอบหมายหน้าที่ (10)

จากตาราง 3.3 พบว่า มีภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลจำนวน 23 ภารกิจ โดยภารกิจส่วนใหญ่เป็นภารกิจที่มีความสำคัญปานกลาง (13 ภารกิจ) ผอ.สพท.มีบทบาทเป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (11 ภารกิจ) รวมทั้งมีลักษณะการปฏิบัติงานแบบมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินงานเองได้ (14 ภารกิจ)

**ตาราง 3.3 ผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน  
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล**

ขอบข่ายภารกิจ	ระดับความสำคัญ (mean, S.D.)	บทบาท หน้าที่ (mode)	ลักษณะการปฏิบัติงาน (mode)
1. การวางแผนอัตรากำลังคน	มาก (3.00, .00)	ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ติดตาม ประเมินผล (6)	ดำเนินงานด้วยตนเอง และมอบหมายหน้าที่ (8)
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มาก (3.00, .00)	กำกับติดตาม ประเมินผล (7)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (6)
3. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	มาก (2.92, .29)	ส่งเสริม สนับสนุนและ ประสานความร่วมมือ (5)	มอบหมายหน้าที่ (5)
4. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	มาก (2.92, .29)	ส่งเสริม สนับสนุน (5)	มอบหมายหน้าที่ (5)
5. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	มาก (2.75, .45)	ประสานความร่วมมือและ กำกับติดตาม ประเมินผล (4)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (5)
6. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	มาก (2.75, .62)	กำกับติดตาม ประเมินผล (6)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (6)
7. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	มาก (2.67, .49)	ส่งเสริม สนับสนุน (4)	มอบหมายหน้าที่ (6)
8. มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ	มาก (2.67, .49)	ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ติดตาม ประเมินผล (6)	มอบหมายหน้าที่ (8)

ขอบข่ายภารกิจ	ระดับความสำคัญ (mean, S.D.)	บทบาท หน้าที่ (mode)	ลักษณะการปฏิบัติงาน (mode)
9. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	มาก (2.60, .70)	กำกับติดตาม ประเมินผล (5)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (4)
10. การดำเนินการทางวินัย	มาก (2.58, .67)	กำกับติดตาม ประเมินผล (5)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (5)
11. เงินเดือนและค่าตอบแทน	ปานกลาง (2.50, .67)	กำกับติดตาม ประเมินผล (6)	มอบหมายหน้าที่ (5)
12. การส่งเสริมวินัยข้าราชการ	ปานกลาง (2.50, .67)	ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตาม ประเมินผล (6)	มอบหมายหน้าที่ (8)
13. งานเลขานุการอนุกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา	ปานกลาง (2.50, .67)	ประสานความร่วมมือ (4)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (5)
14. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ปานกลาง (2.42, .67)	กำกับติดตาม ประเมินผล (4)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (5)
15. การส่งและพักส่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	ปานกลาง (2.42, .79)	กำกับติดตาม ประเมินผล (7)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (7)
16. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	ปานกลาง (2.42, .67)	กำกับติดตาม ประเมินผล (7)	มอบหมายหน้าที่ (6)
17. การออกจากราชการ	ปานกลาง (2.42, .79)	กำกับติดตาม ประเมินผล (7)	มอบหมายหน้าที่ (4)
18. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางวิชาชีพ	ปานกลาง (2.33, .65)	ส่งเสริม สนับสนุน, ประสานความร่วมมือและกำกับ ติดตามประเมินผล (5)	มอบหมายหน้าที่ (9)
19. งานทะเบียนประวัติ	ปานกลาง (2.33, .65)	กำกับติดตาม ประเมินผล (4)	มอบหมายหน้าที่ (10)
20. การลาศึกษาต่อ	ปานกลาง (2.18, .75)	ส่งเสริม สนับสนุน (7)	มอบหมายหน้าที่ (11)
21. การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	ปานกลาง (2.17, .72)	ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตาม ประเมินผล (4)	มอบหมายหน้าที่ (10)
22. งานยกเว้นคุณสมบัติ	ปานกลาง (2.08, .67)	กำกับติดตาม ประเมินผล (5)	มอบหมายหน้าที่ (10)
23. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ปานกลาง (2.08, .67)	ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตาม ประเมินผล (5)	มอบหมายหน้าที่ (10)

จากตาราง 3.4 พบว่า มีภารกิจด้านการบริหารทั่วไปจำนวน 23 ภารกิจ โดยภารกิจส่วนใหญ่เป็นภารกิจที่มีความสำคัญมาก (12 ภารกิจ) ผอ.สพท.มีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ประสานความร่วมมือและกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (6 ภารกิจ) รวมทั้งมีลักษณะการปฏิบัติงานแบบมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินงานเองได้ (17 ภารกิจ)

ตาราง 3.4 ผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน  
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารทั่วไป

ขอบข่ายภารกิจ	ระดับความสำคัญ (mean, S.D.)	บทบาท หน้าที่ (mode)	ลักษณะการปฏิบัติงาน (mode)
1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	มาก (2.91, .30)	ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือ (5)	ดำเนินงานด้วยตนเอง และมอบหมายหน้าที่ (8)
2. การวางแผนการศึกษา	มาก (2.83, .39)	ประสานความร่วมมือและกำกับ ติดตามประเมินผล (4)	ดำเนินงานด้วยตนเอง และมอบหมายหน้าที่ (8)
3. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	มาก (2.83, .39)	ส่งเสริม สนับสนุน, ประสานความร่วมมือและกำกับ ติดตามประเมินผล (8)	มอบหมายหน้าที่ (6)
4. การกำกับดูแลสถานศึกษา	มาก (2.83, .39)	กำกับติดตาม ประเมินผล (6)	ดำเนินงานด้วยตนเอง และมอบหมายหน้าที่ (5)
5. การจัดระบบการบริหารและองค์กร	มาก (2.75, .45)	ส่งเสริม สนับสนุน (4)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (6)
6. งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา	มาก (2.75, .45)	ประสานความร่วมมือ (4)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (7)
7. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน	มาก (2.75, .62)	กำกับติดตาม ประเมินผล (5)	ดำเนินงานด้วยตนเอง (5)
8. การรับนักเรียน	มาก (2.67, .49)	ประสานความร่วมมือ และกำกับ ติดตามประเมินผล (3)	มอบหมายหน้าที่ (7)
9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	มาก (2.67, .49)	ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือ (5)	มอบหมายหน้าที่ (6)
10. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	มาก (2.64, .50)	ส่งเสริม สนับสนุน (7)	มอบหมายหน้าที่ (9)
11. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	มาก (2.58, .51)	ประสานความร่วมมือ (6)	มอบหมายหน้าที่ (6)
12. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	มาก (2.55, .69)	ส่งเสริม สนับสนุน (5)	มอบหมายหน้าที่ (7)
13. การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	ปานกลาง (2.50, .52)	ส่งเสริม สนับสนุน, ประสานความร่วมมือ และกำกับ ติดตามประเมินผล (6)	มอบหมายหน้าที่ (6)
14. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	ปานกลาง (2.42, .67)	ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือ (4)	มอบหมายหน้าที่ (7)
15. การอำนวยการด้านบุคลากร	ปานกลาง (2.42, .67)	กำกับติดตาม ประเมินผล (4)	มอบหมายหน้าที่ (5)
16. การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	ปานกลาง (2.42, .51)	ส่งเสริม สนับสนุน, ประสานความร่วมมือ และกำกับ ติดตามประเมินผล (8)	มอบหมายหน้าที่ (8)
17. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนนักศึกษา	ปานกลาง (2.42, .67)	ส่งเสริม สนับสนุน (5)	มอบหมายหน้าที่ (9)
18. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน หน่วยงาน องค์กรและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	ปานกลาง (2.42, .67)	ส่งเสริม สนับสนุน, ประสานความร่วมมือ และกำกับติดตาม ประเมินผล (8)	มอบหมายหน้าที่ (5)

**ตาราง 3.4 ผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน  
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารทั่วไป**

ขอบข่ายภารกิจ	ระดับความสำคัญ (mean, S.D.)	บทบาท หน้าที่ (mode)	ลักษณะการปฏิบัติงาน (mode)
19. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ปานกลาง (2.33, .65)	ส่งเสริม สนับสนุนและ ประสานความร่วมมือ (5)	มอบหมายหน้าที่ (9)
20. การดำเนินงานธุรการ การเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ	ปานกลาง (2.33, .78)	กำกับติดตาม ประเมินผล (6)	มอบหมายหน้าที่ (10)
21. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	ปานกลาง (2.33, .65)	ส่งเสริม สนับสนุน, ประสานความร่วมมือและ กำกับ ติดตามประเมินผล (6)	มอบหมายหน้าที่ (9)
22. การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม	ปานกลาง (2.08, .79)	ส่งเสริม สนับสนุน, ประสานความร่วมมือและ กำกับ ติดตามประเมินผล (4)	มอบหมายหน้าที่ (10)
23. การทัศนศึกษา	ปานกลาง (1.92, .67)	ส่งเสริม สนับสนุน และ ประสานความร่วมมือ (4)	มอบหมายหน้าที่ (9)

ในภาพรวมของผลการประเมินดังตาราง 3.5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผอ.สพท. ควรให้ความสำคัญกับภารกิจทั้ง 4 ด้านในระดับปานกลางถึงมาก และมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน ประสานความร่วมมือ และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา โดยในการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. สามารถมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินงานเองได้อีกด้วย

**ตาราง 3.5 สรุปผลการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่และลักษณะ  
การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ภารกิจ	ระดับความสำคัญ	บทบาท หน้าที่	ลักษณะการปฏิบัติงาน
การบริหารวิชาการ	มาก	ส่งเสริม สนับสนุน	มอบหมายหน้าที่
การบริหารงบประมาณ	ปานกลาง	กำกับติดตาม ประเมินผล	มอบหมายหน้าที่
การบริหารงานบุคคล	ปานกลาง	กำกับติดตาม ประเมินผล	มอบหมายหน้าที่
การบริหารทั่วไป	มาก	ส่งเสริม สนับสนุน, ประสานความร่วมมือ และกำกับ ติดตาม ประเมินผล	มอบหมายหน้าที่

### ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงของตัวแปรพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตามขอบข่ายภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการสร้างตัวแปรพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ประกอบด้วย ตัวแปรพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการจำนวน 11 ตัวแปร ด้านการบริหารงบประมาณจำนวน 7 ตัวแปร ด้านการบริหารงานบุคคลจำนวน 11 ตัวแปร และด้านการบริหารทั่วไปจำนวน 13 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 42 ตัวแปร จากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในด้าน ความตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน พิจารณาว่าตัวแปรพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมหรือไม่สำหรับนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ด้วยดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (item objective congruence: IOC) ผลการ พิจารณาแสดงในตาราง 3.6 ถึง 3.9 ดังนี้

จากตาราง 3.6 พบว่า ในด้านการบริหารวิชาการ ตัวแปรทั้งหมดมีค่า IOC ระหว่าง 1.00 ถึง .80 ยกเว้นตัวแปรที่ 8 ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ .70

จากตาราง 3.7 พบว่า ในด้านการบริหารงบประมาณ ตัวแปรทั้งหมดมีค่า IOC ระหว่าง 1.00 ถึง .80 ยกเว้นตัวแปรที่ 6 ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ .70

จากตาราง 3.8 พบว่า ในด้านการบริหารงานบุคคล ตัวแปรทั้งหมดมีค่า IOC ระหว่าง 1.00 ถึง .80 ยกเว้นตัวแปรที่ 1 ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ .70

จากตาราง 3.9 พบว่า ในด้านการบริหารทั่วไป ตัวแปรทั้งหมดมีค่า IOC ระหว่าง 1.00 ถึง .80 ยกเว้นตัวแปรที่ 11 และ 13 ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ .70 และ .50 ตามลำดับ

ในภาพรวมพบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่า IOC ระหว่าง 1.00 ถึง .80 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปร พฤติกรรมกรปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเป็นอย่างดีต่อการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ ผอ.สพท. ซึ่งเมื่อนำค่า IOC มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความสอดคล้องของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2548) ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ .80 พบว่ามีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปรที่มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรพฤติกรรมกรปฏิบัติงานดังกล่าวออกจากเครื่องมือวิจัย ทำให้เหลือตัวแปร พฤติกรรมกรปฏิบัติงานทั้งสิ้น 37 ตัวแปร

**ตาราง 3.6** ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ

ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	IOC
1. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	1.00
2. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ และ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการประเมินตาม สภาพจริงจากผลงานและกระบวนการปฏิบัติงาน	.80
3. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียนและระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบและตามอรรถยาตยอย่างต่อเนื่อง	1.00
4. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและ องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและ เทคโนโลยี และระบบประกันคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง จนเป็นแบบอย่างที่ดี	.90
5. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา เกี่ยวกับวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย	.90
6. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์จริง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัย	.80
7. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและชุมชนใน เขตพื้นที่การศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของท้องถิ่น	.80
8. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.70
9. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษาและ แหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	.80
10. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านกำหนดแผนและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาจากชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุน การบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	.80
11. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลผู้พิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	1.00



**ตาราง 3.7** ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ

ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	IOC
1. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านกำหนดนโยบายเพื่อจัดทำแผนงบประมาณแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาจากแผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	.80
2. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของค่าของงบประมาณของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา	.90
3. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านจัดทำแผนงบประมาณประจำปีและระยะยาวแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้	.80
4. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา	1.00
5. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	.90
6. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	.70
7. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ และการจัดเก็บผลประโยชน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการควบคุม ดูแล บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	.80

**ตาราง 3.8** ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	IOC
1. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านวางแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษาให้เพียงพอ เหมาะสมกับภารกิจ ความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษา	.70
2. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านเสนอแนะการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	1.00
3. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน ระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้ากลุ่มงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงาน มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ	1.00
4. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสร้างจิตสำนึกการรับผิดชอบต่อผลงาน การมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1.00
5. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และทั่วถึง	.80
6. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1.00
7. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งมั่นพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน และเป็นธรรม	.90
8. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาสถานโทษและลงโทษข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจ หน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	.80
9. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษา และองค์กรต่างๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้ง ยกย่องผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา	.90
10. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การสนอง ความต้องการ การสร้างความพึงพอใจและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ	.90
11. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงาน การบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	.90

**ตาราง 3.9** ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป

ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	IOC
1. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านดำเนินงานกรรมการ เลขานุการคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา และเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรับผิดชอบการปฏิบัติราชการที่เป็นอำนาจ หน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย	.90
2. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี และระยะยาวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ สามารถวัดและประเมินได้	.80
3. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลทาง การศึกษา ความต้องการรับบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย และความพึงพอใจของ ผู้รับบริการทางการศึกษา	1.00
4. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ชุมชนและประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง	1.00
5. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านประเมิน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อลดขั้นตอน การทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว	1.00
6. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุน ระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว	1.00
7. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งครอบคลุมความรู้ในวิชาชีพและความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ ทักษะความสามารถที่จำเป็นทั้งในเชิงวิชาชีพและเชิงบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม	1.00
8. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา และสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานให้ สอดคล้องกับภารกิจ	.90
9. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้	.80
10. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาและประสานงานเครือข่ายข้อมูล เครือข่าย ความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา อย่างเป็นระบบ	1.00
11. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้งใน และนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	.70
12. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ	.80
13. คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านให้คำปรึกษา แนะนำ และเตรียมความพร้อมแก่สถานศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งจัดทำแผนการถ่ายโอนอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาแก่สถานศึกษาที่มีความพร้อม	.50

ภายหลังจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบภาษาและแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง จากนั้นตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งจำนวน 30 คน (สุวิมล ว่องวาณิช และ นางลักษณวีร์ วิรัชชัย, 2546) เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 โดยตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 ส่วนตัวแปรในด้านการบริหารงบประมาณมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .88 ดังแสดงในตาราง 3.10

**ตาราง 3.10** ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ )
การบริหารวิชาการ	10	.94
การบริหารงบประมาณ	6	.88
การบริหารงานบุคคล	10	.94
การบริหารทั่วไป	11	.94
รวม	37	.98

โดยสรุปจากขั้นตอนการวิจัยนี้ พบว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งวัดจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งวัดจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจำนวน 6 ตัวแปร องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งวัดจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจำนวน 10 ตัวแปร และองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งวัดจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจำนวน 11 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 37 ตัวแปร

#### ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 1) การกำหนดกลุ่มประชากร

ประชากรในการวิจัยคือ ผู้บริหารการศึกษาสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายของเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 875 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผอ.สพท.) จำนวน 175 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 525 คน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 คน และกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับผลกระทบ

โดยตรงจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 32,323 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 300 คน จำนวน 24,277 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลาง ซึ่งมีจำนวนนักเรียนระหว่าง 300 ถึง 1,000 คน จำนวน 6,818 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,000 คน จำนวน 1,228 คน รวมประชากรผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 33,198 คน

## 2) การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสุ่มเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

### 2.1) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยผู้วิจัยแบ่งจังหวัดทั่วประเทศออกเป็น 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือจำนวน 17 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 19 จังหวัด ภาคกลางจำนวน 26 จังหวัด และภาคใต้จำนวน 14 จังหวัด เมื่อแบ่งจังหวัดตามภูมิภาคต่างๆ เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้สำรวจจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละจังหวัดในภูมิกษานั้น เมื่อสำรวจครบถ้วน จึงหาค่าฐานนิยมจากจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาแล้วใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งจังหวัดออกเป็น 3 ขนาดดังนี้ จังหวัดขนาดเล็กคือ จังหวัดที่มีจำนวนเขตพื้นที่ศึกษาน้อยกว่าฐานนิยม จังหวัดขนาดกลาง คือ จังหวัดที่มีจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาเท่ากับฐานนิยม และจังหวัดขนาดใหญ่คือ จังหวัดที่มีจำนวนเขตพื้นที่ศึกษามากกว่าฐานนิยม

เมื่อแบ่งจังหวัดในแต่ละภูมิภาคออกเป็น 3 ขนาดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้คำนวณหาสัดส่วนการสุ่มจังหวัดจากขนาดจังหวัดแล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย ทำให้ได้จังหวัดรวมทั้งสิ้น 26 จังหวัด แบ่งเป็นภาคเหนือจำนวน 7 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 6 จังหวัด ภาคกลางจำนวน 6 จังหวัด และภาคใต้จำนวน 7 จังหวัด รายละเอียดดังตาราง 3.11 จากนั้นการสุ่มจังหวัด ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของทุกเขตพื้นที่การศึกษาใน 26 จังหวัด ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผอ.สพท. จำนวน 1 คน รอง ผอ.สพท. จำนวน 3 คน และ ผู้ช่วย ผอ.สพท. จำนวน 1 คน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 320 คน

ตาราง 3.11 สัดส่วนการสุ่มและจังหวัดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ภูมิภาค	จำนวนจังหวัด (ร้อยละ)			สัดส่วนการสุ่ม	จังหวัด (จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา)
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่		
ภาคเหนือ (ฐานนิยม = 2)	1 (5.90)	10 (58.80)	6 (35.30)	1 : 4 : 2	กำแพงเพชร เชียงราย นครสวรรค์ พิจิตร สุโขทัย อุตรดิตถ์ อุทัยธานี (16 เขต)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ฐานนิยม = 3)	7 (36.80)	6 (31.60)	6 (31.60)	2 : 2 : 2	ขอนแก่น นครราชสีมา มหาสารคาม ร้อยเอ็ด สุรินทร์ อำนาจเจริญ (21 เขต)
ภาคกลาง (ฐานนิยม = 2)	8 (30.80)	14 (53.80)	4 (15.40)	2 : 3 : 1	กาญจนบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี อยุธยา (13 เขต)
ภาคใต้ (ฐานนิยม = 2)	0 (0.00)	6 (42.90)	8 (57.10)	0 : 3 : 4	กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี (14 เขต)

## 2.2) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น 2 ขั้นตอน (two – stage stratified sampling) โดยขั้นตอนในการแบ่งจังหวัดออกเป็นภูมิภาคต่างๆ แล้วดำเนินการสุ่มจังหวัดตามขนาดจังหวัดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นขั้นตอนเดียวกับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่มเป็นผู้บริหารการศึกษาที่อยู่ภายในจังหวัดเดียวกัน แล้วดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษาดังนี้

เมื่อได้จังหวัดรวมทั้งสิ้น 26 จังหวัดแล้ว ผู้วิจัยได้สำรวจจำนวนของสถานศึกษาในแต่ละจังหวัด แล้วใช้จำนวนนักเรียนของแต่ละสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 300 คน สถานศึกษาขนาดกลาง คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 300 ถึง 1,000 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,000 คน จากนั้นผู้วิจัยแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาดและคำนวณสัดส่วนการสุ่มสถานศึกษาจากขนาดของสถานศึกษา ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 640 คน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 400 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 180 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 60 คน รายละเอียดแสดงดังตาราง 3.12

ตาราง 3.12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</b>				
ผอ.สพท.	175	20.00	64	20.00
รอง ผอ.สพท.	525	60.00	192	60.00
ผู้ช่วย ผอ.สพท.	175	20.00	64	20.00
รวม	875	100.00	320	100.00
<b>ผู้อำนวยการสถานศึกษา</b>				
ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก	24,277	75.10	400	62.50
ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลาง	6,818	21.10	180	28.12
ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่	1,228	3.80	60	9.38
รวม	32,323	100.00	640	100.00

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีจำนวน 960 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากผู้วิจัยได้ขดเซยการสุญหายของกุ่มตัวอย่างอีกประมาณ ร้อยละ 20 โดยผู้วิจัยขดเซยเฉพาะกุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากกุ่มตัวอย่างทั้งสองกุ่มมีสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับกุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก สำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยพิจารณาตามข้อเสนอของ Hair และคณะ (1998) ที่เสนอแนวทางในการกำหนดขนาดกุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างไว้ 3 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 ใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรเป็น 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร ทั้งนี้อัตราส่วนที่เหมาะสมควรจะเป็น 10 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร แนวทางที่ 2 ใช้อัตราส่วนหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรเป็น 10 ถึง 15 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร เมื่อข้อมูลของตัวแปรมีการแจกแจงที่แตกต่างจากโค้งปกติ และแนวทางที่ 3 ในกรณีที่ต้องการตรวจสอบความตรงข้ามกุ่ม (validating the result or cross validation) ให้กำหนดขนาดกุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรเป็น 5 ถึง 10 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาจากแนวทางทั้งหมดในการกำหนดขนาดกุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนี้สรุปว่า ขนาดกุ่มตัวอย่างควรมีจำนวน 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร เพราะในกรณีที่มีการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรไม่เป็นโค้งปกติ ขนาดกุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้สำหรับตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบจะมีสัดส่วนที่มากกว่า 10 เท่าของจำนวนตัวแปรทั้งหมด และขนาดของกุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกุ่มขององค์ประกอบก็จะมีสัดส่วนที่มากกว่า 5 เท่าของจำนวนตัวแปรของการวิจัยเช่นกัน ดังนั้น ตัวแปรสังเกตได้ของการวิจัยมีจำนวน 37 ตัวแปร ขนาดกุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 740 คน

### 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามขั้นตอนของการสร้างตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตัวแปรแต่ละตัวมีคุณภาพในด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00 รวมทั้งมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบในการประเมินผลตั้งแต่ .88 ถึง .94 เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ในส่วนของระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มีความสำคัญมากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ มากที่สุดต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.
- 4 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ มากต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.
- 3 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ ปานกลางต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.
- 2 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ น้อยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.
- 1 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ น้อยที่สุดต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.

### 4) การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังผู้ให้ข้อมูลทางไปรษณีย์ มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ในการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้แนบจดหมายขอความร่วมมือเก็บข้อมูลวิจัย และจดหมายชี้แจงเพิ่มเติมซึ่งมีรายละเอียดของวัตถุประสงค์ของการวิจัย คุณค่าของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประโยชน์ที่น่าจะเกิดขึ้นจากการให้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และหมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อผู้วิจัยได้สะดวกที่สุด ไปพร้อมกับแบบสอบถาม และซองจดหมายตอบกลับ

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อส่งแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยคำนวณเวลาสำหรับการรอแบบสอบถามกลับคืน โดยแบบสอบถามไปถึงผู้ให้ข้อมูลต้องใช้เวลามากที่สุด 3 วัน และ



แบบสอบถามส่งกลับมายังผู้วิจัยต้องใช้เวลามากที่สุด 3 วันเช่นกัน เมื่อรวมเวลาสำหรับการให้ข้อมูลอีกประมาณ 2 สัปดาห์ ทำให้การรวบรวมสอบถามกลับคืนต้องใช้เวลาอย่างน้อย 3 สัปดาห์ จากนั้นจึงสุ่มติดตามข้อมูลกลับคืนทางโทรศัพท์ครั้งที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อติดตามข้อมูลกลับคืนในครั้งที่ 1 แล้ว รวบรวมสอบถามกลับคืนอีกอย่างน้อย 3 สัปดาห์ จึงสุ่มติดตามข้อมูลกลับคืนในครั้งที่ 2 และ 3 ตามลำดับ รวมเวลาที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 3 เดือนได้แบบสอบถามกลับคืน 720 ฉบับจากจำนวนที่ส่งไป 960 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับ (response rate) ร้อยละ 75.00 ซึ่งสูงกว่าอัตราตอบกลับในระดับดีมาก (ร้อยละ 70) ที่ Babbie ได้เสนอไว้ (1994 อ้างใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ทั้งนี้ผู้วิจัยเสนอจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน และอัตราตอบกลับแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังตาราง 3.13 พบว่า อัตราตอบกลับแบบสอบถามของกลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงกว่ากลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา

**ตาราง 3.13** จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนและอัตราการตอบกลับแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	จำนวนส่ง	จำนวนรับคืน	อัตราตอบกลับ
ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	320	268	84.75
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	640	452	70.63
รวม	960	720	75.00

เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกับสัดส่วนของประชากร เพื่อตรวจสอบว่าลักษณะการกระจายของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกับลักษณะการกระจายของประชากรหรือไม่ดังตาราง 3.14 พบว่า สัดส่วนการกระจายของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกับสัดส่วนการกระจายของกลุ่มประชากรมีความสอดคล้องกันในกลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่สำหรับกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น มีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามค่อนข้างแตกต่างจากกลุ่มประชากร

ตาราง 3.14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</b>				
ผอ.สพท.	175	20.00	49	18.28
รอง ผอ.สพท.	525	60.00	148	55.22
ผู้ช่วย ผอ.สพท.	175	20.00	71	26.50
รวม	875	100.00	268	100.00
<b>ผู้อำนวยการสถานศึกษา</b>				
ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก	24,277	75.10	224	49.56
ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลาง	6,818	21.10	173	38.27
ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่	1,228	3.80	55	12.17
รวม	32,323	100.00	452	100.00

### ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ จำนวนและร้อยละ เพื่อศึกษาคุณลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในการวิจัย โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่ง รวมทั้งการทดสอบความมีนัยสำคัญของการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรด้วย z test เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรในการวิจัยแต่ละตัว

(3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย centroids ของตัวแปรโครงสร้างตามทฤษฎี (construct) ระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างภายใต้กลุ่มประชากรผู้บริหารการศึกษาเดียวกัน

#### 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งถือเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตามขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งวัดจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งวัดจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจำนวน 6 ตัวแปร องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งวัด

จากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจำนวน 10 ตัวแปร และองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งวัดจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจำนวน 11 ตัวแปร

### 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สองของการวิจัย เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

การตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม (split – sample or cross validation approach) ของผลการวิจัย (validating the result) สามารถทำได้ เมื่องานวิจัยนั้นมีข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ซึ่งภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย กลุ่มที่ 1 เรียกว่ากลุ่มตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์หรือปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (analysis sample or fitted sample) และกลุ่มที่ 2 เรียกว่ากลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม (cross validated sample or validation sample) ซึ่งวิธีและหลักเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง Hair และคณะ (1998) เสนอไว้ดังนี้

การแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มตัวอย่างย่อย (subsample) 2 กลุ่ม ทำได้โดยการสุ่ม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน (independent sample) สำหรับขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยนั้น โดยทั่วไปจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยสัดส่วนร้อยละ 50 : 50 ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวก็ไม่ใช่กฎเกณฑ์ที่ตายตัว (no hard and fast rule) ทั้งนี้นักวิจัยอาจใช้สัดส่วนร้อยละ 60 : 40 หรือ 75 : 25 ก็ได้ โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่กว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์หรือปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และให้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็กกว่า เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มของผลการวิจัย อย่างไรก็ตาม นักวิจัยต้องคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ด้วยโมเดลโครงสร้างเชิงเส้น ที่มีการประมาณค่าแบบ maximum likelihood อีกทั้งจะต้องพิจารณาถึงลักษณะการกระจายของข้อมูลระหว่างกลุ่มตัวอย่างย่อยและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เช่น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีเพศชายร้อยละ 70 และเพศหญิงร้อยละ 30 เมื่อแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างย่อยก็ควรจะมีสัดส่วนของเพศชายและเพศหญิงที่สอดคล้องใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเช่นกัน

สำหรับการแบ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างย่อยที่ 1 ให้มีขนาดเท่ากับร้อยละ 60 และให้กลุ่มตัวอย่างย่อยที่ 2 มีขนาดเท่ากับร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากสัดส่วนการแบ่งดังกล่าวจะทำให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Hair และคณะ (1998) ในทุกกรณี เมื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

(1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ เป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละคู่ของกลุ่มตัวอย่างย่อยทั้ง 2 กลุ่ม แล้วนำเสนอเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องหรือความแปรผันร่วมกันระหว่างตัวแปรแต่ละคู่

(2) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม LISREL เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์และค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างย่อยที่ 1 ซึ่งองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีลักษณะเป็นโมเดลองค์ประกอบอันดับที่สอง (second order factor model)

ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าสถิติไค - สแควร์ เป็นหลักในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล และใช้ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ประกอบการพิจารณา โดยมีเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้ (นางลัดดา วัชรชัย, 2542; Hair และคณะ, 1998; Schumacker and Lomax, 1996; Kelloway, 1998) ค่าสถิติไค - สแควร์ เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานหลักทางสถิติว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือโมเดลตามทฤษฎีที่เป็นสมมติฐานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าไค - สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าไค - สแควร์ต่ำมากยิ่งเข้าใกล้ศูนย์เท่าไร แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับค่าดัชนี GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 หรือเข้าใกล้ .90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่าดัชนี RMR ที่เข้าใกล้ศูนย์หรือน้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(3) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม LISREL เพื่อทดสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. โดยภายหลังจากได้องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีแล้ว จึงดำเนินการทดสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบดังกล่าวด้วยกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่ง โดยกำหนดให้เมทริกซ์แบบแผนองค์ประกอบ (factor pattern matrices) ของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 มีค่าเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ประกอบด้วย เมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (phi matrix; PH) เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน (gamma matrix; GA) และเมทริกซ์พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบจากตัวแปรแฝงภายในมายังตัวแปรสังเกตได้ภายใน (lambda Y matrix; LY)

สำหรับการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ใช้หลักการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ ที่องศาอิสระ เท่ากับผลต่างขององศาอิสระที่ได้ระหว่างโมเดลสองโมเดลที่นำมาเปรียบเทียบกัน ถ้าผลต่างของค่าไค-สแควร์ที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยมีความตรงข้ามไปยังกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มที่มาจากประชากรเดียวกัน แต่ถ้าผลต่างของค่าไค-สแควร์ที่ได้มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยมีความจำเพาะกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผอ.สพท.) โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยดังต่อไปนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. (2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) เพื่อระบุและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. และ (4) เพื่อตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. และตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.กับข้อมูลเชิงประจักษ์และการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม โดยในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนชื่อตัวแปรและค่าสถิติ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความกระชับ สดวกและเข้าใจตรงกันดังต่อไปนี้

#### 1) สัญลักษณ์แทนชื่อตัวแปรแฝง

PESA	หมายถึง	องค์ประกอบรวมการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.
ACADEMIC	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ
FINANCE	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ
HUMAN	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล
GENERAL	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป

## 2) สัญลักษณ์แทนชื่อตัวแปรสังเกตได้

### องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ

- ACA01 หมายถึง คະแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
- ACA02 หมายถึง คະแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากผลงานและกระบวนการปฏิบัติงาน
- ACA03 หมายถึง คະแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอน ผลการเรียนรู้และระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัยาศัยอย่างต่อเนื่อง
- ACA04 หมายถึง คະแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยี และระบบประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง จนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ACA05 หมายถึง คະแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ACA06 หมายถึง คະแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านสนับสนุน การวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการเผยแพร่ผลการวิจัย

- ACA07 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและชุมชนในเขตพื้นที่การศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น
- ACA08 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานด้านเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษาและแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- ACA09 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานด้านกำหนดแผนและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาจากชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ACA10 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสนับสนุนการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลผู้พิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

#### **องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ**

- FIN01 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานด้านกำหนดนโยบายเพื่อจัดทำแผนงบประมาณแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาจากแผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- FIN02 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของค่าของงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา



- FIN03 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านจัดทำแผนงบประมาณประจำปีและระยะยาวแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน และปฏิบัติได้
- FIN04 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- FIN05 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
- FIN06 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ และการจัดเก็บผลประโยชน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการควบคุม ดูแล บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล

- HUM01 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านเสนอแนะการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- HUM02 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้ากลุ่มงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ
- HUM03 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสร้างจิตสำนึกการรับผิดชอบต่อผลงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- HUM04 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและทั่วถึง
- HUM05 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- HUM06 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบนพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและเป็นธรรม
- HUM07 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาสถานโทษและลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด
- HUM08 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษาและองค์กรต่างๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งยกย่องผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา
- HUM09 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การสนองความต้องการ การสร้างความพึงพอใจและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ
- HUM10 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

### องค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป

- GEN01 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านดำเนินงาน กรรมการ เลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ เลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษาและตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย
- GEN02 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี และ ระยะเวลาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นผลผลิต และ ผลลัพธ์ สามารถวัดและประเมินได้
- GEN03 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา ความต้องการรับบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและ ตามอัธยาศัย และความพึงพอใจของผู้รับบริการทางการศึกษา
- GEN04 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ชุมชนและ ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง
- GEN05 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านประเมิน ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว
- GEN06 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนระบบการ บริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว
- GEN07 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพัฒนาและ ปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งครอบคลุมความรู้ในวิชาชีพ และความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ ทักษะความสามารถที่จำเป็นทั้ง ในเชิงวิชาชีพและเชิงบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม

- GEN08 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจ
- GEN09 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการพัฒนากระบวนสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้
- GEN10 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพัฒนาและประสานงานเครือข่ายข้อมูล เครือข่ายความร่วมมือ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ
- GEN11 หมายถึง คณะแนวความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ

### 3) สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Factor score	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่แสดงถึงระดับความสอดคล้องของข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างกับสมมติฐานหลัก
df	หมายถึง	องศาอิสระ
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชัน ความถ่วงถ่วงมีค่าเป็นศูนย์ หรือโมเดลตามสมมติฐานมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness of fit index) ของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
AGFI	หมายถึง	ดัชนีปรับแก้ของ GFI (adjusted goodness of fit index) ใช้วัด ระดับความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (root mean square residual) ที่แสดงถึงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการ เปรียบเทียบระดับความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นข้อเสนอค่าสถิติบรรยายได้แก่ จำนวนและร้อยละของภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย ภูมิหลังเกี่ยวกับตำแหน่งการทำงาน ลำดับที่ของเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และจำนวนครั้งของการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาด้านการบริหารและจัดการศึกษา ในช่วง พ.ศ. 2547 ถึง 2548 โดยมีวัตถุประสงค์ของการนำเสนอ เพื่อแสดงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 4.1 ดังนี้

ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 62.78) โดยเฉพาะผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนมากกว่าผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มอื่นๆ เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า สัดส่วนของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 (ร้อยละ 47.01) และเขตอื่นๆ (ร้อยละ 52.99) มีสัดส่วนที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาเพศของผู้บริหารการศึกษา พบว่า ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 87.65) และน่าสังเกตว่า ผู้บริหารการศึกษาเพศหญิงมีสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารการศึกษาเพศชาย เมื่อพิจารณาช่วงอายุของผู้บริหารการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี (ร้อยละ 52.50) รองลงมา มีอายุระหว่าง 51 ถึง 60 ปี (ร้อยละ 40.85) เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 68.52) รองลงมา มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 30.86) ส่วนผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิมัธยมศึกษาเอกจะมีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่า

สำหรับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 51.31) รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี (ร้อยละ 20.74) และเมื่อพิจารณาจำนวนครั้งของการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาด้านการบริหารและจัดการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2547 ถึง 2548 พบว่า ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมฯ จำนวน 5 ถึง 10 ครั้ง (ร้อยละ 43.36) รองลงมา เคยเข้ารับการอบรมฯ น้อยกว่า 5 ครั้ง (ร้อยละ 40.84)

**ตาราง 4.1** จำนวนและร้อยละของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งการทำงาน (n = 720)</b>		
ผอ.สพท.	49	6.81
รอง ผอ.สพท.	148	20.56
ผู้ช่วย ผอ.สพท.	71	9.86
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	452	62.78
<b>ลำดับของเขตพื้นที่การศึกษา (n = 268)</b>		
เขต 1	126	47.01
เขตอื่น ๆ	142	52.99
<b>ขนาดของสถานศึกษา (n = 452)</b>		
ขนาดเล็ก	224	49.56
ขนาดกลาง	173	38.27
ขนาดใหญ่	55	12.17
<b>เพศ (n = 664)</b>		
ชาย	582	87.65
หญิง	82	12.35
<b>อายุ (n = 661)</b>		
ต่ำกว่า 31 ปี	11	1.66
31 ถึง 40 ปี	33	4.99
41 ถึง 50 ปี	347	52.50
51 ถึง 60 ปี	270	40.85
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด (n = 648)</b>		
ปริญญาตรี	200	30.86
ปริญญาโท	444	68.52
ปริญญาเอก	4	0.62
<b>ประสบการณ์การทำงาน (n = 651)</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	88	13.52
5 ถึง 10 ปี	135	20.74
11 ถึง 15 ปี	94	14.44
มากกว่า 15 ปี	334	51.31
<b>จำนวนครั้งของการเข้ารับการอบรม (n = 595)</b>		
น้อยกว่า 5 ครั้ง	243	40.84
5 ถึง 10 ครั้ง	258	43.36
11 ถึง 15 ครั้ง	49	8.24
มากกว่า 15 ครั้ง	45	7.65

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบหรือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยผู้วิจัยได้เตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และดำเนินการตรวจสอบเมทริกซ์ดังกล่าวโดยตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบจากค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy ซึ่งจะทำให้ทราบว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ทั้งนี้ Kim and Mueller (1978 อ้างใน นางลักษณวีร์ วิรัชชัย, 2542) เสนอว่าควรมีค่า .50 ขึ้นไป จากนั้นตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรทีละตัวแปร ซึ่งพิจารณาจากค่าการวัดความเพียงพอในการสุ่ม (measure of sampling adequacy: MSA) ทั้งนี้ Hair และคณะ (1998) ได้เสนอว่า ตัวแปรที่นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีค่า MSA สูงกว่า .80 ขึ้นไป จึงถือว่าเป็นค่าที่เหมาะสมและหากค่า MSA เข้าใกล้ 1.00 มากเท่าใด หมายความว่า ตัวแปรนั้นถูกทำนายได้ดี โดยปราศจากความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรอื่นๆ

### 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารวิชาการ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารวิชาการในตาราง 4.2 พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดตั้งแต่ .52 ถึง .77 โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านกำหนดแผนและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาจากชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ACA09) กับตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษาและแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชน และองค์กรอื่นให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ACA08) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านกำหนดแผนและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาจากชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารและจัด



การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ACA09) กับตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากผลงานและกระบวนการปฏิบัติงาน (ACA02) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด เมื่อพิจารณาค่า Barlett's test of sphericity เท่ากับ 5397.73 ( $p < .00$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจาก เมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .95 มีค่า MSA ระหว่าง .92 ถึง .97 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กัน มากและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

**ตาราง 4.2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและค่าสถิติ ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการบริหารวิชาการ ( $n = 720$ )

	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10
ACA01	1.00									
ACA02	.73**	1.00								
ACA03	.69**	.64**	1.00							
ACA04	.65**	.65**	.71**	1.00						
ACA05	.64**	.64**	.65**	.70**	1.00					
ACA06	.63**	.63**	.64**	.74**	.74**	1.00				
ACA07	.59**	.58**	.62**	.64**	.67**	.67**	1.00			
ACA08	.59**	.55**	.63**	.61**	.62**	.60**	.68**	1.00		
ACA09	.57**	.52**	.58**	.59**	.57**	.57**	.62**	.77**	1.00	
ACA10	.54**	.54**	.53**	.53**	.57**	.55**	.59**	.58**	.58**	1.00
MSA	.94	.94	.96	.95	.96	.94	.97	.92	.92	.97
Barlett's test of sphericity = 5397.73			Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = .95							

หมายเหตุ: \*\*  $p < .01$

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารวิชาการในตาราง 4.3 และ แผนภาพ 4.1 พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 22.16$ ) ที่มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = .39$ ) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตาม ทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 ( $GFI = .99$ ,  $AGFI = .98$ ) รวมทั้งดัชนีบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยมีค่าต่ำเข้าใกล้ศูนย์ ( $RMR = .008$ ) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปร พบว่า มีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญ ขนาดตั้งแต่ .68 ถึง .83 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรสำคัญของ องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรม การปฏิบัติงาน

ด้านสนับสนุนการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการเผยแพร่ผลการวิจัย (ACA06) เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลผู้พิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (ACA10) เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

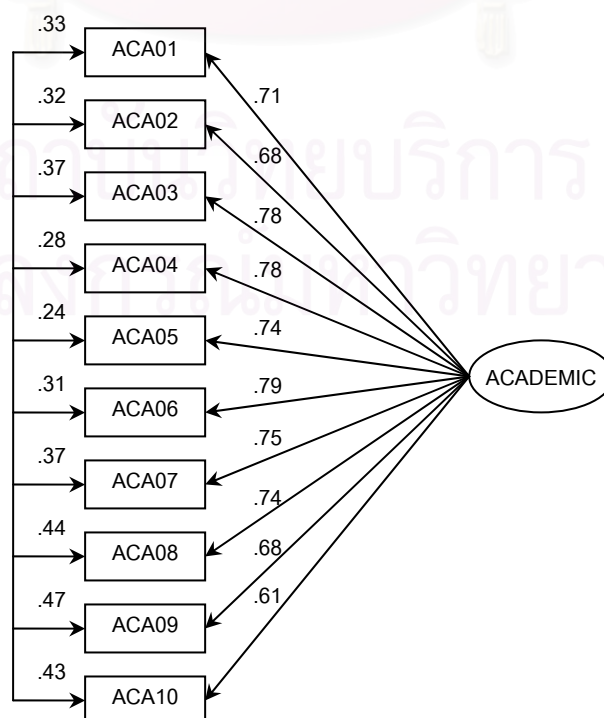
ตาราง 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารวิชาการ (n = 720)

ตัวแปร	b	S.E.	R <sup>2</sup>	Factor score
ACA01	.71**	.03	.60	.12
ACA02	.68**	.03	.59	.13
ACA03	.78**	.03	.62	.12
ACA04	.78**	.03	.69	.19
ACA05	.74**	.03	.70	.24
ACA06	.79**	.03	.67	.14
ACA07	.75**	.03	.60	.12
ACA08	.74**	.03	.55	.07
ACA09	.68**	.03	.49	.05
ACA10	.61**	.03	.46	.08

$\chi^2 = 22.16$      $df = 21$      $p = .39$      $GFI = .99$      $AGFI = .98$      $RMR = .008$

หมายเหตุ:    \*\* p < .01

แผนภาพ 4.1 องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน



## 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารงบประมาณ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารงบประมาณในตาราง 4.4 พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดตั้งแต่ .59 ถึง .81 โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (FIN05) กับตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (FIN04) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์ และการจัดเก็บผลประโยชน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการควบคุมดูแล บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (FIN06) กับตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านกำหนดนโยบายเพื่อจัดทำแผนงบประมาณแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาจากแผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (FIN01) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน ผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณ และรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (FIN04) กับตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านกำหนดนโยบายเพื่อจัดทำแผนงบประมาณแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาจากแผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (FIN01) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด เมื่อพิจารณาค่า Barlett's test of sphericity เท่ากับ 3136.67 ( $p < .00$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .89 มีค่า MSA ระหว่าง .86 ถึง .94 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารงบประมาณในตาราง 4.5 และแผนภาพ 4.2 พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 3.82$ ) ที่มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = .43$ ) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 ( $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = .99$ ) รวมทั้งดัชนีบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยมีค่าต่ำเข้าใกล้ศูนย์ ( $RMR = .004$ ) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปร พบว่า มีค่าเป็นบวกและ

แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ขนาดตั้งแต่.73 ถึง .84 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรสำคัญขององค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านวิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของค่าของงบประมาณของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา (FIN02) เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน ผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (FIN04) เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

**ตาราง 4.4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการบริหารงบประมาณ ( $n = 720$ )

	FIN01	FIN02	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06
FIN01	1.00					
FIN02	.76**	1.00				
FIN03	.66**	.66**	1.00			
FIN04	.59**	.62**	.68**	1.00		
FIN05	.63**	.67**	.69**	.81**	1.00	
FIN06	.59**	.60**	.62**	.66**	.73**	1.00
MSA	.87	.88	.94	.87	.86	.93

Barlett's test of sphericity = 3136.67    Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = .89

หมายเหตุ: \*\*  $p < .01$

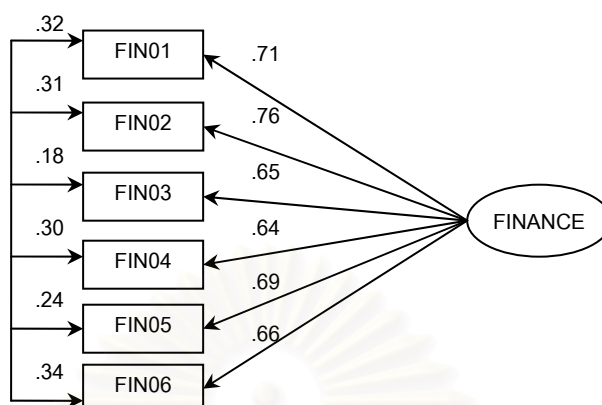
**ตาราง 4.5** ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารงบประมาณ ( $n = 720$ )

ตัวแปร	b	S.E.	R <sup>2</sup>	Factor score
FIN01	.71**	.03	.62	.19
FIN02	.76**	.03	.65	.22
FIN03	.65**	.02	.70	.41
FIN04	.64**	.03	.58	.07
FIN05	.69**	.03	.67	.25
FIN06	.66**	.03	.56	.15

$\chi^2 = 3.82$      $df = 4$      $p = .43$      $GFI = 1.00$      $AGFI = .99$      $RMR = .004$

หมายเหตุ: \*\*  $p < .01$

แผนภาพ 4.2 องค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน



### 3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารงานบุคคล

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคลในตาราง 4.6 พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดตั้งแต่ .49 ถึง .80 โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและเป็นธรรม (HUM06) กับตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (HUM05) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษาและองค์กรต่างๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งยกย่องผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา (HUM08) กับตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพิจารณาสถานโทษและลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (HUM07) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด เมื่อพิจารณาค่า Barlett's test of sphericity เท่ากับ 6137.51 ( $p < .00$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .95 มีค่า MSA ระหว่าง .93 ถึง 0.98 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารงานบุคคลในตาราง 4.7 และแผนภาพ 4.3 พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 17.80$ ) ที่มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = .66$ )

นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (GFI = 1.00, AGFI = .99) รวมทั้งดัชนีบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยมีค่าต่ำเข้าใกล้ศูนย์ (RMR = .007) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปร พบว่า มีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ขนาดตั้งแต่ .64 ถึง .87 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรสำคัญขององค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (HUM05) เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านพิจารณาสถานโทษและลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (HUM07) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษาและองค์กรต่างๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งยกย่องผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา (HUM08) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

**ตาราง 4.6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคล ( $n = 720$ )

	HUM01	HUM02	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08	HUM09	HUM10
HUM01	1.00									
HUM02	.66**	1.00								
HUM03	.65**	.80**	1.00							
HUM04	.66**	.76**	.75**	1.00						
HUM05	.66**	.73**	.72**	.79**	1.00					
HUM06	.66**	.68**	.68**	.70**	.80**	1.00				
HUM07	.58**	.56**	.56**	.55**	.56**	.61**	1.00			
HUM08	.55**	.62**	.63**	.66**	.66**	.63**	.49**	1.00		
HUM09	.64**	.72**	.72**	.74**	.74**	.74**	.58**	.72**	1.00	
HUM10	.62**	.63**	.64**	.68**	.66**	.66**	.59**	.60**	.72**	1.00
MSA	.98	.95	.95	.95	.93	.94	.97	.97	.95	.97
Barlett's test of sphericity = 6137.51		Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = .95								

หมายเหตุ: \*\*  $p < .01$

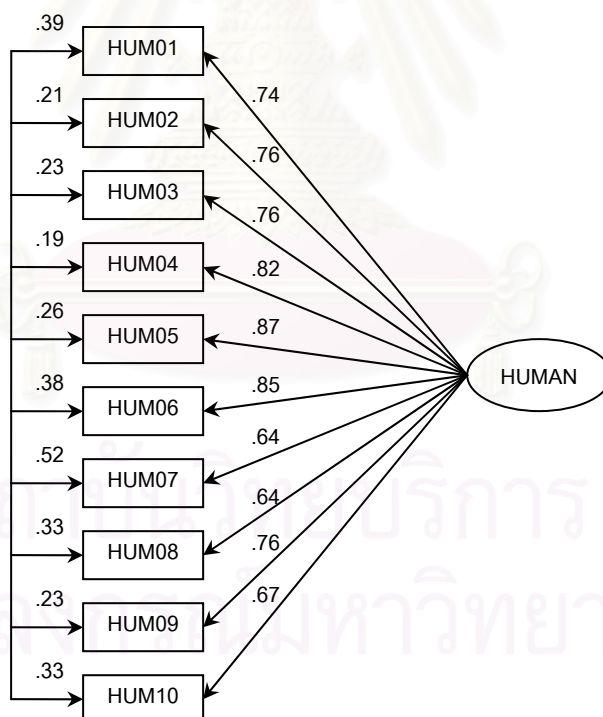
ตาราง 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารงานบุคคล (n = 720)

ตัวแปร	b	S.E.	R <sup>2</sup>	Factor score
HUM01	.74**	.03	.58	.09
HUM02	.76**	.03	.73	.17
HUM03	.76**	.03	.72	.16
HUM04	.82**	.03	.78	.24
HUM05	.87**	.03	.75	.15
HUM06	.85**	.03	.65	.04
HUM07	.64**	.03	.44	.06
HUM08	.64**	.03	.56	.09
HUM09	.76**	.03	.72	.16
HUM10	.67**	.03	.58	.06

$\chi^2 = 17.80$      $df = 21$      $p = .66$      $GFI = 1.00$      $AGFI = 0.99$      $RMR = 0.007$

หมายเหตุ:    \*\* p < .01

แผนภาพ 4.3 องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคลจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน



#### 4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารทั่วไป

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารทั่วไปในตาราง 4.8 พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดตั้งแต่ .59 ถึง .76 โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว (GEN06) กับตัวแปรคะแนนความสำคัญของ พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านประเมิน ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว (GEN05) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านประเมิน ปรับปรุงกระบวนการ ทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว (GEN05) กับตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ ชุมชนและประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง (GEN04) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด เมื่อพิจารณาค่า Barlett's test of sphericity เท่ากับ 6732.69 ( $p < .00$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .96 มีค่า MSA ระหว่าง .94 ถึง .98 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

**ตาราง 4.8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสถิติ ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการบริหารทั่วไป ( $n = 720$ )

	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10	GEN11
GEN01	1.00										
GEN02	.70**	1.00									
GEN03	.64**	.75**	1.00								
GEN04	.60**	.66**	.75**	1.00							
GEN05	.59**	.66**	.67**	.66**	1.00						
GEN06	.60**	.64**	.64**	.65**	.76**	1.00					
GEN07	.62**	.70**	.68**	.65**	.74**	.75**	1.00				
GEN08	.62**	.68**	.64**	.61**	.61**	.61**	.66**	1.00			
GEN09	.64**	.69**	.65**	.63**	.65**	.72**	.68**	.70**	1.00		
GEN10	.62**	.67**	.65**	.65**	.64**	.64**	.72**	.68**	.69**	1.00	
GEN11	.61**	.66**	.66**	.65**	.60**	.61**	.66**	.66**	.66**	.75**	1.00
MSA	.98	.96	.95	.96	.96	.94	.96	.97	.96	.95	.96
Barlett's test of sphericity = 6732.69				Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = .96							

หมายเหตุ: \*\*  $p < .01$



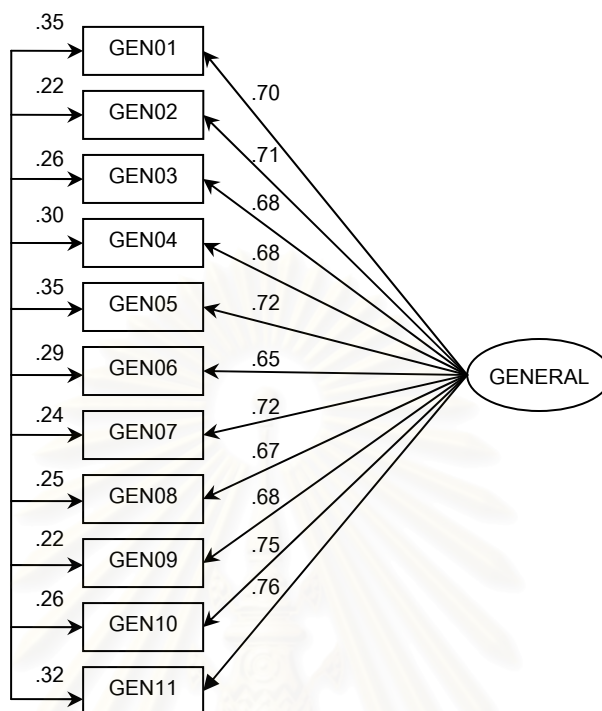
สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารทั่วไปในตาราง 4.9 และแผนภาพ 4.4 พบว่า องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 26.65$ ) ที่มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = .54$ ) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 ( $GFI = .99$ ,  $AGFI = .98$ ) รวมทั้งดัชนีบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยมีค่าต่ำเข้าใกล้ศูนย์ ( $RMR = .007$ ) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปร พบว่า มีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญขนาดตั้งแต่ .65 ถึง .76 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรสำคัญขององค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ (GEN11) เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว (GEN06) เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด

ตาราง 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารทั่วไป ( $n = 720$ )

ตัวแปร	b	S.E.	R <sup>2</sup>	Factor score
GEN01	.70**	.03	.59	.10
GEN02	.71**	.03	.70	.17
GEN03	.68**	.03	.64	.08
GEN04	.68**	.03	.60	.10
GEN05	.72**	.03	.59	.08
GEN06	.65**	.03	.59	.01
GEN07	.72**	.03	.69	.16
GEN08	.67**	.03	.65	.16
GEN09	.68**	.03	.68	.19
GEN10	.75**	.03	.69	.14
GEN11	.76**	.03	.64	.12
$\chi^2 = 26.65$ $df = 28$ $p = .54$ $GFI = 0.99$ $AGFI = 0.98$ $RMR = 0.007$				

หมายเหตุ:        \*\*  $p < .01$

แผนภาพ 4.4 องค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไปจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน



จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ในแต่ละองค์ประกอบทุกตัวแปรเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. สามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. รวมทั้งสิ้น 37 ตัวแปร

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ค่าสถิติเบื้องต้นที่เสนอได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (skewness: Sk) และค่าความโด่ง (kurtosis: Ku) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย centroids ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วน มีดังต่อไปนี้

#### 1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. พบว่า ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมดมีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยระหว่าง 3.81 ถึง 4.32 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญของการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผอ.สพท. โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านจัดทำแผนงบประมาณประจำปีและระยะยาวแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ (FIN03) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของการบริหารกรรมการปฏิบัติงานด้านกำหนดแผนและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาจากชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ACA09) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) และค่าความเบ้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ มีค่าความเบ้ระหว่าง -1.21 ถึง -5.4 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีคะแนนความสำคัญมาก ทำให้มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยสูง โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว (GEN06) มีลักษณะเบ้ซ้ายมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษาและแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริม

สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ACA08) มีลักษณะเบ้ซ้ายน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความโด่งมากกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งเป็นบวก) และค่าความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ มีค่าความโด่งระหว่าง -.30 ถึง 1.44 แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษา และแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ACA08) มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว (GEN06) มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรด้านการบริหารวิชาการในตาราง 4.10 พบว่า ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญระหว่าง 3.81 ถึง 4.18 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง .88 ถึง 1.00 โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ACA05) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านกำหนดแผนและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษา การลงทุนทางการศึกษา จากชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ACA09) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล พบว่า ข้อมูลของตัวแปรมีลักษณะเบ้ซ้าย มีค่าความเบ้ระหว่าง -1.00 ถึง -.54 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีคะแนนความสำคัญมาก ทำให้คะแนนความสำคัญเฉลี่ยมีค่าสูงด้วย โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ACA05) มีลักษณะเบ้ซ้ายมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษาและแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ACA08) มีลักษณะเบ้ซ้ายน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความโค้งใกล้เคียงโค้งปกติ เนื่องจากค่าความโค้งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ มีค่าความโค้งระหว่าง -.30 ถึง .64 แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลแบบโค้งปกติ โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากผลงานและกระบวนการปฏิบัติงาน (ACA02) มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษาและแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถใช้บริการทางการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ACA08) มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด

ตาราง 4.10 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ด้านการบริหารวิชาการ (n = 720)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku
ACA01	4.01	.91	-.82*	.46*
ACA02	4.09	.88	-.90*	.64*
ACA03	3.83	.98	-.56*	-.19
ACA04	3.96	.94	-.70*	.03
ACA05	4.18	.89	-1.00*	.63*
ACA06	3.87	.96	-.69*	.11
ACA07	3.85	.96	-.59*	-.12
ACA08	3.82	1.00	-.54*	-.30
ACA09	3.81	.97	-.55*	-.14
ACA10	4.00	.90	-.67*	.13

หมายเหตุ:

\* p < .05

Standard error for Skewness = .09 และ Standard error for Kurtosis = .18

ความมีนัยสำคัญของความเบ้และความโค้งคำนวณจากค่าสถิติ  $Z_{Sk} = Sk/SE_{Sk}$  และ  $Z_{Ku} = Ku/SE_{Ku}$

เมื่อพิจารณาค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรด้านการบริหารงบประมาณในตาราง 4.11 พบว่าตัวแปรมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญระหว่าง 4.03 ถึง 4.32 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง .78 ถึง .94 โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านจัดทำแผนงบประมาณประจำปีและระยะยาวแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แสดงถึง พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ (FIN03) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ และการจัดเก็บผลประโยชน์ของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา รวมทั้งการควบคุม ดูแล บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (FIN06) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล พบว่า ข้อมูลของตัวแปรนี้มีลักษณะเบ้ซ้าย มีค่าความเบ้ระหว่าง -1.14 ถึง -.82 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีคะแนนความสำคัญมาก ทำให้คะแนนความสำคัญเฉลี่ยมีค่าสูงด้วย โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านจัดทำแผนงบประมาณประจำปีและระยะยาวแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ (FIN03) มีลักษณะเบ้ซ้ายมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เงินทั้งในและนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (FIN05) มีลักษณะเบ้ซ้ายน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความโด่งมากกว่าโค้งปกติ มีค่าความโด่งระหว่าง .26 ถึง 1.40 แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านจัดทำแผนงบประมาณประจำปีและระยะยาวแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แสดงถึง พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ (FIN03) มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านวิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของค่าของงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา (FIN02) มีการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติ

ตาราง 4.11 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ด้านการบริหารงบประมาณ (n = 720)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku
FIN01	4.16	.90	-1.09*	1.12*
FIN02	4.04	.94	-.84*	.26
FIN03	4.32	.78	-1.14*	1.40*
FIN04	4.14	.84	-.96*	1.12*
FIN05	4.10	.84	-.82*	.64*
FIN06	4.03	.88	-.83*	.74*

หมายเหตุ: \* p < .05

Standard error for Skewness = .09 และ Standard error for Kurtosis = .18

ความมีนัยสำคัญของความเบ้และความโด่งคำนวณจากค่าสถิติ  $Z_{Sk} = Sk/SE_{Sk}$  และ  $Z_{Ku} = Ku/SE_{Ku}$

เมื่อพิจารณาค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคลในตาราง 4.12 พบว่าตัวแปรมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญระหว่าง 3.91 ถึง 4.19 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง .86 ถึง 1.05 โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสร้างจิตสำนึก การรับผิดชอบต่อผลงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (HUM03) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาสถานโทษและลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (HUM07) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพบว่า ข้อมูลของตัวแปรมีลักษณะเบ้ซ้าย มีความเบ้ระหว่าง -1.15 ถึง -.79 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีคะแนนความสำคัญมาก ทำให้คะแนนความสำคัญเฉลี่ยมีค่าสูงด้วย โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานบนพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและเป็นธรรม (HUM06) มีลักษณะเบ้ซ้ายมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาสถานโทษและลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (HUM07) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษาและองค์กรต่างๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งยกย่องผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา (HUM08) มีลักษณะเบ้ซ้ายน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูลพบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความโด่งมากกว่าโค้งปกติ มีค่าความโด่งระหว่าง .35 ถึง .86 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลน้อย โดยตัวแปร คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (HUM10) มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษาและองค์กรต่างๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งยกย่องผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา (HUM08) มีการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติ

ตาราง 4.12 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ด้านการบริหารงานบุคคล (n = 720)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku
HUM01	4.07	.97	-1.03*	.76*
HUM02	4.09	.89	-.93*	.71*
HUM03	4.19	.90	-1.04*	.81*
HUM04	4.06	.93	-.93*	.58*
HUM05	4.08	1.01	-1.08*	.74*
HUM06	4.09	1.05	-1.15*	.80*
HUM07	3.91	.96	-.79*	.44*
HUM08	4.11	.86	-.79*	.35
HUM09	4.08	.90	-.93*	.67*
HUM10	3.99	.88	-.86*	.86*

หมายเหตุ: \* p < .05

Standard error for Skewness = .09 และ Standard error for Kurtosis = .18

ความมีนัยสำคัญของความเบ้และความโด่งคำนวณจากค่าสถิติ  $Z_{Sk} = Sk/SE_{Sk}$  และ  $Z_{Ku} = Ku/SE_{Ku}$

เมื่อพิจารณาค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรด้านการบริหารทั่วไปในตาราง 4.13 พบว่า ตัวแปรด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญระหว่าง 3.90 ถึง 4.27 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง .83 ถึง .95 โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว (GEN06) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ (GEN11) มีคะแนนความสำคัญเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล พบว่า ข้อมูลของตัวแปรมีลักษณะเบ้ซ้าย มีค่าความเบ้ระหว่าง -1.21 ถึง -.68 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีคะแนนความสำคัญมาก ทำให้คะแนนความสำคัญเฉลี่ยมีค่าสูงด้วย โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว (GEN06) มีลักษณะเบ้ซ้ายมากที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจ (GEN08) มีลักษณะเบ้ซ้ายน้อยที่สุด



เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูลพบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความโด่งมากกว่าโค้งปกติ มีค่าความโด่งระหว่าง .36 ถึง 1.44 แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย โดยตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม การใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว (GEN06) มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจ (GEN08) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ (GEN11) มีการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติ

**ตาราง 4.13** ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ด้านการบริหารทั่วไป (n = 720)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk	Ku
GEN01	4.11	.91	-1.00*	.90*
GEN02	4.18	.85	-1.04*	1.14*
GEN03	4.02	.85	-.74*	.48*
GEN04	4.01	.87	-.71*	.37*
GEN05	4.11	.93	-1.01*	.72*
GEN06	4.27	.85	-1.21*	1.44*
GEN07	4.09	.87	-.82*	.49*
GEN08	4.00	.84	-.68*	.36
GEN09	4.16	.83	-.98*	1.05*
GEN10	3.97	.91	-.81*	.58*
GEN11	3.90	.95	-.76*	.36

หมายเหตุ: \* p < .05

Standard error for Skewness = .09 และ Standard error for Kurtosis = .18

ความมีนัยสำคัญของความเบ้และความโด่งคำนวณจากค่าสถิติ  $Z_{sk} = SK/SE_{sk}$  และ  $Z_{ku} = Ku/SE_{ku}$

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าความเบ้และค่าความโด่งข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเบ้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ และตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน แสดงว่า ตัวแปรมีลักษณะการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมาน ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปแนวทางในการแก้ไขข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้ายและมีการกระจายแบบโด่งมากกว่าโค้งปกติด้วยการใช้ค่ารากที่สองของตัวแปรนั้น (Hair และคณะ, 1998) แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนรูป

ข้อมูลของตัวแปรจะได้ผลดีเมื่อค่าดัชนีการเปลี่ยนรูปข้อมูล ซึ่งคำนวณจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรหารด้วยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรนั้นมีค่าน้อยกว่า 4 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าดัชนีดังกล่าวสูงกว่า 4 ในกรณีเช่นนี้การเปลี่ยนรูปข้อมูลของตัวแปรจะไม่เป็นผล

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประการเพื่อแก้ไขปัญหาค่าการแจกแจงของตัวแปรที่แตกต่างจากโค้งปกติ คือ ประการที่ 1 Glass and Hopkins (1995 อ้างใน สุชาติดา บวรกิติวงศ์, 2548) เสนอว่า ในกรณีที่ตัวแปรมีความเบ้ไม่มากกว่า 1.50 และไม่น้อยกว่า -1.50 ให้ถือว่าลักษณะการแจกแจงของตัวแปรดังกล่าวมีความแตกต่างจากโค้งปกติเพียงเล็กน้อย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อระดับนัยสำคัญและอำนาจในการทดสอบเพียงเล็กน้อยเช่นกัน ประการที่ 2 Hair และคณะ (1998) เสนอว่า ในกรณีที่ตัวแปรมีลักษณะเบี่ยงเบนไปไม่มากจากการแจกแจงปกติและการเปลี่ยนรูปไม่เป็นผล การใช้ค่าเดิมของตัวแปรจะแปลผลได้ง่ายกว่า แต่จะต้องย้ำลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ไม่เป็นโค้งปกติตลอดเวลา และแปลความด้วยความระมัดระวัง สำหรับตัวแปรอื่นที่มีลักษณะเบี่ยงเบนไปไม่มากจากการแจกแจงปกติ ก็อนุโลมให้ใช้ตัวแปรเหล่านั้นโดยไม่ต้องเปลี่ยนรูปได้ ดังนั้นในการวิจัยนี้ พบว่าค่าความเบ้ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าไม่เกิน - 1.50 ซึ่งถือว่ามีผลกระทบต่อระดับนัยสำคัญและอำนาจในการทดสอบเพียงเล็กน้อยตามข้อเสนอแนะของ Glass and Hopkins อีกทั้งเมื่อการเปลี่ยนรูปข้อมูลของตัวแปรไม่เป็นผล ผู้วิจัยจึงใช้ค่าเดิมของตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งทำให้แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายกว่า ตามข้อเสนอแนะของ Hair และคณะ

## 2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม

เนื่องจากการวิจัยนี้ กำหนดกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารการศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทของผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจึงประกอบด้วย ข้อมูลจากผู้บริหารการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยจึงต้องทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย centroids ของตัวแปรโครงสร้างตามทฤษฎี (construct) ประกอบด้วย ตัวแปรโครงสร้างด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปว่าแตกต่างกันหรือไม่ระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยค่าของตัวแปรโครงสร้างคำนวณจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ในโครงสร้างนั้นๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรโครงสร้างในตาราง 4.14 พบว่า ในภาพรวมตัวแปรทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.92 ถึง 4.17 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรโครงสร้างทุกตัวแปรจากกลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีค่าสูงกว่ากลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา

จากตาราง 4.15 เมื่อทดสอบค่าเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรโครงสร้างทั้ง 4 ตัวแปรในแต่ละกลุ่มเท่ากันหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ Box's M พบว่าเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรโครงสร้างทั้งหมดในกลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ (Box's M = 8.80,  $p = .56$ ) และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าตัวแปรทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันและสามารถนำไปวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามได้ (Bartlett's test of sphericity = 2725.48,  $p = .00$ )

สำหรับผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรโครงสร้างระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีตำแหน่งการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกันของผู้บริหารการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย centroids ของตัวแปรโครงสร้างทั้งหมด โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบทุกตัวซึ่งไม่มีนัยสำคัญ ( $p = .75$ ) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของตัวแปรโครงสร้างทั้ง 4 ตัวแปรไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 4.14** ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรโครงสร้างในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

ตัวแปร	ตำแหน่งการทำงาน	mean	S.D.
การบริหารวิชาการ (ACADEMIC)	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (n = 268)	3.97	0.73
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (n = 452)	3.92	0.78
	รวม	3.94	0.76
การบริหารงบประมาณ (FINANCE)	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.17	0.69
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	4.11	0.76
	รวม	4.13	0.73
การบริหารงานบุคคล (HUMAN)	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.10	0.72
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	4.04	0.82
	รวม	4.07	0.78
การบริหารทั่วไป (GENERAL)	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.09	0.69
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	4.06	0.75
	รวม	4.07	0.73

**ตาราง 4.15** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม

ตัวแปร	สถิติทดสอบ	Value	F	p - value
ตำแหน่งการทำงาน	Pillai's Trace	0.00	0.48	0.75
	Wilks' Lambda	1.00	0.48	0.75
	Hotelling's Trace	0.00	0.48	0.75
	Roy's Largest Root	0.00	0.48	0.75

หมายเหตุ: Box's M = 8.80,  $p = .56$

Bartlett's test of sphericity = 2725.48,  $df = 9$ ,  $p = .00$

#### **ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิง ประจักษ์และการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม**

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี แบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับขั้นตอนการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ถึง 4 ผลการวิเคราะห์ใน แต่ละส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร แต่ละตัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น และส่วนที่ 2 ผลการ ตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์และการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วน มีดังต่อไปนี้

##### **1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้**

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม สรุปได้ว่ากลุ่มผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย centriods ขององค์ประกอบ สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน จึงแน่ใจได้ว่ากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างภายใต้กลุ่มประชากรผู้บริหารศึกษาเดียวกัน จากนั้นผู้วิจัย ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดออกเป็น 2 กลุ่มย่อยโดยการสุ่ม ซึ่งในแต่ละกลุ่มตัวอย่างย่อยจะ ประกอบด้วยข้อมูลของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและข้อมูลของผู้อำนวยการ สถานศึกษาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน กลุ่มตัวอย่างย่อยที่ 1 เรียกว่ากลุ่มตัวอย่างสำหรับปรับโมเดล ให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (fitted sample) จำนวน 432 คน (ร้อยละ 60 ของกลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด) ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยละ 38.70 และ ผู้อำนวยการสถานศึกษาร้อยละ 61.30 สำหรับกลุ่มที่ 2 เรียกว่า กลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบ ความตรงข้ามกลุ่ม (validated sample) จำนวน 288 คน (ร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด) ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยละ 35.10 และผู้อำนวยการสถานศึกษา ร้อยละ 64.90

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่ม Fitted sample และ Validated sample ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง ตัวแปรในรูปแบบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ และค่าสถิติตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

### 1.1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่ม Fitted sample

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ในภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 37 ตัวแปร มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .01$ ) โดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดตั้งแต่ .34 ถึง .81 เมื่อพิจารณาค่า Barlett's test of sphericity เท่ากับ 14842.29 ( $p = .00$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .98 มีค่า MSA ระหว่าง .96 ถึง .99 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4.16

จากตาราง 4.16 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละด้าน พบว่าตัวแปรด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .50 ถึง .76 ตัวแปรด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .60 ถึง .81 ตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .47 ถึง .82 และตัวแปรด้านการบริหารทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .57 ถึง .76

### 1.2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่ม Validated sample

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ในภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 37 ตัวแปร มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .01$ ) โดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดตั้งแต่ .39 ถึง .82 เมื่อพิจารณาค่า Barlett's test of sphericity เท่ากับ 10370.04 ( $p = .00$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .98 มีค่า MSA ระหว่าง .96 ถึง .99 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4.17

จากตาราง 4.17 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละด้าน พบว่าตัวแปรด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .51 ถึง .78 ตัวแปรด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .52 ถึง .80 ตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .52 ถึง .82 และตัวแปรด้านการบริหารทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .55 ถึง .78

โดยสรุป เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม Fitted sample และ validated sample พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวแปร มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีช่วงของขนาดความสัมพันธ์ในภาพรวมที่ใกล้เคียงกัน

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่ม Fitted sample (n = 432)

	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10	GEN11						
ACA01	1.00																																										
ACA02	.74	1.00																																									
ACA03	.70	.64	1.00																																								
ACA04	.66	.67	.71	1.00																																							
ACA05	.65	.65	.62	.66	1.00																																						
ACA06	.65	.65	.64	.72	.71	1.00																																					
ACA07	.59	.58	.59	.63	.64	.66	1.00																																				
ACA08	.56	.51	.60	.58	.60	.56	.67	1.00																																			
ACA09	.55	.50	.55	.57	.54	.54	.60	.76	1.00																																		
ACA10	.51	.51	.50	.55	.56	.56	.55	.56	.56	1.00																																	
FIN01	.56	.59	.60	.65	.60	.60	.58	.57	.55	.56	1.00																																
FIN02	.52	.57	.55	.57	.55	.54	.54	.53	.50	.51	.79	1.00																															
FIN03	.47	.52	.49	.55	.54	.52	.51	.50	.47	.51	.70	.65	1.00																														
FIN04	.48	.51	.52	.52	.53	.50	.48	.53	.49	.52	.64	.65	.71	1.00																													
FIN05	.52	.57	.57	.60	.58	.59	.54	.58	.55	.53	.69	.70	.70	.81	1.00																												
FIN06	.45	.48	.51	.53	.53	.50	.49	.45	.52	.61	.60	.62	.65	.74	1.00																												
HUM01	.47	.54	.55	.56	.55	.54	.60	.55	.48	.48	.55	.55	.52	.46	.53	.55	1.00																										
HUM02	.53	.54	.56	.59	.58	.56	.59	.58	.49	.56	.54	.53	.53	.60	.59	.66	.66	1.00																									
HUM03	.51	.53	.54	.60	.57	.55	.53	.52	.53	.50	.60	.56	.58	.54	.64	.60	.64	.78	1.00																								
HUM04	.57	.55	.58	.58	.63	.62	.61	.61	.54	.59	.56	.57	.55	.63	.59	.68	.76	.73	.63	1.00																							
HUM05	.59	.54	.59	.59	.61	.60	.59	.60	.56	.49	.59	.54	.58	.55	.61	.58	.67	.75	.72	.80	1.00																						
HUM06	.55	.53	.59	.55	.61	.55	.57	.59	.52	.48	.60	.58	.58	.53	.59	.57	.67	.70	.68	.71	.80	1.00																					
HUM07	.39	.45	.46	.45	.45	.43	.44	.39	.35	.34	.42	.46	.45	.46	.51	.52	.58	.56	.56	.53	.53	.58	1.00																				
HUM08	.48	.45	.54	.53	.57	.55	.55	.54	.54	.51	.53	.45	.50	.53	.56	.50	.63	.63	.66	.67	.64	.47	.70	1.00																			
HUM09	.59	.56	.61	.62	.63	.60	.60	.62	.57	.49	.59	.57	.56	.58	.65	.59	.63	.72	.71	.74	.75	.74	.58	.70	.71	1.00																	
HUM10	.46	.49	.55	.55	.54	.52	.53	.54	.46	.48	.51	.52	.53	.53	.57	.56	.62	.65	.63	.67	.66	.66	.57	.59	.71	.66	1.00																
GEN01	.47	.49	.54	.51	.48	.48	.50	.46	.46	.45	.52	.51	.51	.57	.56	.65	.62	.68	.64	.58	.60	.58	.56	.67	.65	.65	.65	1.00															
GEN02	.54	.53	.55	.58	.55	.55	.58	.56	.56	.48	.61	.60	.55	.56	.63	.57	.60	.62	.67	.67	.63	.63	.56	.57	.70	.64	.70	.64	1.00														
GEN03	.52	.50	.54	.53	.53	.52	.50	.53	.54	.52	.53	.54	.50	.55	.58	.55	.56	.62	.64	.61	.61	.58	.54	.58	.66	.61	.63	.75	.66	1.00													
GEN04	.47	.45	.48	.48	.55	.50	.48	.47	.48	.49	.48	.49	.47	.55	.56	.53	.52	.59	.57	.57	.55	.53	.51	.51	.61	.61	.58	.62	.74	.66	1.00												
GEN05	.51	.55	.57	.56	.60	.58	.52	.52	.48	.46	.53	.52	.52	.52	.59	.56	.55	.67	.65	.66	.65	.64	.54	.56	.67	.65	.63	.65	.66	.63	.63	1.00											
GEN06	.46	.50	.52	.53	.53	.49	.46	.44	.40	.41	.48	.44	.48	.46	.51	.50	.54	.59	.63	.59	.62	.59	.54	.50	.62	.58	.61	.61	.64	.62	.76	.66	1.00										
GEN07	.52	.53	.54	.54	.56	.54	.51	.49	.51	.41	.53	.52	.51	.53	.60	.55	.56	.67	.67	.63	.62	.61	.54	.51	.65	.62	.62	.66	.66	.63	.76	.74	.66	1.00									
GEN08	.57	.62	.55	.60	.59	.56	.55	.56	.54	.47	.55	.54	.56	.57	.63	.59	.59	.61	.62	.63	.63	.60	.57	.58	.65	.59	.61	.66	.61	.57	.64	.61	.65	1.00									
GEN09	.54	.58	.58	.60	.57	.54	.55	.54	.51	.50	.61	.57	.56	.55	.63	.56	.60	.61	.64	.63	.66	.62	.48	.54	.65	.59	.66	.69	.64	.59	.66	.70	.66	.70	1.00								
GEN10	.51	.52	.55	.52	.56	.57	.55	.57	.50	.43	.51	.46	.48	.53	.59	.53	.53	.62	.67	.64	.64	.61	.52	.61	.71	.66	.61	.64	.66	.64	.64	.62	.68	.65	.67	1.00							
GEN11	.54	.51	.52	.52	.53	.55	.57	.53	.54	.46	.52	.46	.49	.48	.54	.53	.52	.64	.60	.62	.65	.60	.47	.56	.68	.63	.57	.64	.67	.64	.63	.60	.65	.64	.66	.74	1.00						
Mean	4.04	4.10	3.86	3.98	4.23	3.90	3.88	3.85	3.88	4.04	4.21	4.09	4.35	4.15	4.12	4.04	4.10	4.12	4.22	4.06	4.09	4.12	3.94	4.11	4.11	4.01	4.14	4.18	4.04	4.15	4.29	4.10	4.01	4.17	4.01	3.94							
S.D.	.90	.88	.97	.92	.84	.95	.92	.97	.93	.84	.91	.93	.76	.84	.84	.87	.93	.89	.88	.91	1.01	1.07	.97	.85	.86	.86	.89	.81	.85	.84	.91	.85	.86	.80	.80	.89	.93						
MSA	.97	.97	.98	.98	.96	.98	.98	.96	.96	.98	.97	.97	.98	.97	.97	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.97	.98	.98	.98	.99	.98	.98	.98	.97	.98	.97	.98	.99	.98	.97	.98						
Bartlett's Test of sphericity = 14842.29 p = .00 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .98																																											

หมายเหตุ: \*\* p < .01

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่ม Validated sample (n = 288)

	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10	GEN11														
ACA01	1.00																																																		
ACA02	.72	1.00																																																	
ACA03	.67	.65	1.00																																																
ACA04	.63	.63	.72	1.00																																															
ACA05	.63	.63	.70	.74	1.00																																														
ACA06	.59	.61	.65	.78	.78	1.00																																													
ACA07	.59	.58	.65	.65	.70	.70	1.00																																												
ACA08	.62	.61	.66	.65	.65	.66	.66	1.00																																											
ACA09	.60	.56	.61	.61	.61	.61	.65	.77	1.00																																										
ACA10	.58	.57	.55	.51	.58	.54	.63	.61	.60	1.00																																									
FIN01	.53	.52	.50	.52	.51	.51	.53	.54	.57	.55	1.00																																								
FIN02	.55	.54	.56	.56	.55	.54	.53	.55	.55	.44	.72	1.00																																							
FIN03	.61	.59	.56	.53	.59	.55	.59	.55	.54	.54	.61	.65	1.00																																						
FIN04	.56	.48	.49	.50	.46	.44	.47	.49	.50	.45	.52	.59	.64	1.00																																					
FIN05	.59	.52	.52	.54	.52	.49	.52	.54	.52	.52	.55	.62	.66	.80	1.00																																				
FIN06	.49	.47	.46	.49	.45	.44	.47	.48	.49	.46	.57	.60	.61	.68	.71	1.00																																			
HUM01	.46	.42	.42	.46	.45	.44	.46	.47	.46	.41	.49	.51	.55	.58	.57	.61	1.00																																		
HUM02	.56	.53	.51	.55	.55	.55	.58	.56	.58	.54	.55	.55	.61	.59	.68	.66	.66	1.00																																	
HUM03	.55	.51	.51	.57	.57	.52	.56	.58	.55	.52	.53	.53	.62	.61	.68	.65	.66	.82	1.00																																
HUM04	.55	.54	.57	.63	.60	.62	.60	.63	.61	.49	.53	.59	.64	.54	.64	.61	.64	.76	.77	1.00																															
HUM05	.56	.50	.56	.56	.57	.58	.58	.58	.56	.54	.50	.53	.57	.54	.59	.57	.65	.69	.73	.79	1.00																														
HUM06	.53	.48	.54	.49	.54	.53	.56	.56	.55	.54	.50	.53	.60	.57	.64	.60	.64	.64	.68	.69	.82	1.00																													
HUM07	.47	.45	.42	.39	.42	.44	.50	.47	.44	.44	.47	.43	.51	.50	.51	.53	.57	.55	.55	.59	.61	.65	1.00																												
HUM08	.50	.47	.50	.53	.55	.58	.55	.53	.52	.51	.51	.57	.61	.57	.62	.56	.53	.62	.62	.66	.65	.61	.52	1.00																											
HUM09	.58	.58	.56	.57	.57	.58	.56	.57	.56	.49	.54	.61	.65	.63	.70	.62	.65	.73	.73	.75	.72	.73	.58	.74	1.00																										
HUM10	.56	.52	.50	.53	.57	.58	.54	.58	.58	.48	.54	.58	.63	.61	.63	.60	.61	.61	.66	.70	.66	.68	.61	.62	.74	1.00																									
GEN01	.49	.48	.51	.48	.54	.49	.50	.51	.55	.49	.52	.59	.65	.58	.55	.59	.68	.61	.61	.62	.62	.63	.62	.57	.67	.68	1.00																								
GEN02	.56	.58	.54	.59	.59	.60	.61	.60	.58	.51	.58	.61	.68	.58	.63	.59	.62	.69	.71	.74	.66	.65	.54	.62	.75	.69	.71	1.00																							
GEN03	.58	.54	.55	.56	.56	.58	.60	.56	.56	.54	.57	.58	.64	.57	.59	.60	.58	.65	.64	.65	.63	.63	.53	.57	.64	.65	.65	.75	1.00																						
GEN04	.55	.54	.54	.58	.56	.56	.64	.57	.57	.59	.54	.54	.64	.54	.55	.54	.55	.64	.65	.67	.63	.61	.52	.62	.65	.63	.62	.71	.77	1.00																					
GEN05	.54	.52	.55	.51	.55	.51	.63	.56	.55	.58	.55	.51	.59	.50	.55	.56	.57	.63	.64	.62	.60	.62	.56	.56	.62	.63	.55	.67	.68	1.00																					
GEN06	.55	.48	.50	.52	.59	.54	.59	.54	.52	.55	.53	.50	.59	.51	.56	.54	.64	.69	.68	.68	.62	.61	.53	.60	.64	.64	.59	.68	.66	.70	.74	1.00																			
GEN07	.56	.57	.52	.60	.59	.61	.56	.56	.54	.54	.57	.56	.63	.55	.65	.65	.60	.72	.71	.71	.64	.66	.53	.62	.72	.69	.62	.75	.71	.68	.70	.76	1.00																		
GEN08	.58	.57	.56	.58	.63	.59	.58	.55	.59	.59	.56	.59	.67	.53	.59	.54	.53	.62	.60	.63	.59	.58	.42	.63	.64	.62	.64	.70	.67	.67	.57	.61	.68	1.00																	
GEN09	.61	.55	.56	.56	.60	.56	.60	.57	.56	.58	.60	.58	.64	.60	.62	.60	.61	.64	.64	.64	.62	.61	.51	.63	.65	.64	.62	.69	.68	.67	.64	.75	.71	.71	1.00																
GEN10	.58	.58	.64	.63	.67	.65	.61	.65	.66	.59	.54	.59	.63	.54	.60	.57	.54	.67	.65	.73	.67	.65	.49	.60	.69	.67	.63	.71	.64	.67	.63	.68	.78	.72	.70	1.00															
GEN11	.54	.52	.61	.63	.61	.63	.59	.64	.61	.51	.48	.54	.59	.60	.59	.56	.59	.62	.61	.66	.61	.59	.47	.55	.64	.62	.65	.69	.65	.67	.55	.61	.68	.69	.65	.77	1.00														
Mean	3.96	4.07	3.78	3.92	4.11	3.83	3.81	3.77	3.70	3.93	4.07	3.97	4.28	4.11	4.08	4.02	4.04	4.05	4.14	4.05	4.06	4.05	3.86	4.10	4.03	3.96	4.07	4.17	4.00	3.95	4.06	4.25	4.08	3.98	4.14	3.90	3.84														
S.D.	.92	.89	1.01	.97	.95	.98	1.02	1.03	1.01	.97	.89	.96	.81	.84	.84	.89	1.02	.90	.94	.96	1.02	1.03	.95	.88	.95	.92	.95	.91	.86	.91	.96	.86	.89	.89	.89	.86	.94	.98													
MSA	.98	.97	.98	.97	.98	.97	.98	.97	.97	.98	.97	.97	.99	.96	.97	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.97	.97	.97	.97	.98	.99	.97	.98	.98	.98	.98	.97	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98
Bartlett's Test of sphericity = 1037.04	p < .00		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .98																																																

หมายเหตุ: \*\* p < .01

## 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์และการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สองขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม สำหรับองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน 4 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ จำนวน 10 ตัวแปร ตัวแปรด้านการบริหารงบประมาณ จำนวน 6 ตัวแปร ตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ตัวแปร และตัวแปรด้านการบริหารทั่วไป จำนวน 11 ตัวแปร และตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นองค์ประกอบในลำดับที่หนึ่ง และตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งเป็นองค์ประกอบในลำดับที่สอง การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

### 2.1) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่ม Fitted sample (n = 432)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง ดังแสดงในตาราง 4.18 พบว่า องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ ( $\chi^2 = 398.41$ ) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = .89$ ,  $df = 434$ ) นั่นคือ ค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 ( $GFI = .95$ ,  $AGFI = .92$ ) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก รวมทั้งดัชนีบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยมีค่าต่ำเข้าใกล้ศูนย์ ( $RMR = .014$ ) และผลการวิเคราะห์ให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (largest standardized residuals = 1.98) ต่ำกว่า 2.00 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งอยู่ในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์

จากตาราง 4.18 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จากองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวมีค่าสูงและมีนัยสำคัญ ( $p < .01$ ) โดยมีค่าตั้งแต่ .46 ถึง .94 กล่าวคือ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน



ทุกตัวแปร เป็นตัวแปรที่สำคัญในการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบนพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและเป็นธรรม (HUM06;  $b = .94$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (HUM05;  $b = .87$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียนและระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่อง (ACA03;  $b = .75$ )

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .50 ถึง .75 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียนและระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่อง (ACA03;  $b = .75$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการเผยแพร่ผลการวิจัย (ACA06;  $b = .72$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษาและแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสานส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถนำทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ACA08;  $b = .72$ )

ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .46 ถึง .69 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของค่าของงบประมาณของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา (FIN02;  $b = .69$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านกำหนดนโยบาย เพื่อจัดทำแผนงบประมาณแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาจากแผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (FIN01;  $b = .68$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและ

นอกระบบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (FIN05;  $b = .62$ )

ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .54 ถึง .94 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาบนพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและเป็นธรรม (HUM06;  $b = .94$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (HUM05;  $b = .87$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและทั่วถึง (HUM04;  $b = .71$ )

ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .51 ถึง .68 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ (GEN11;  $b = .68$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านประเมิน ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว (GEN05;  $b = .67$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านพัฒนาและประสานงานเครือข่ายข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ (GEN10;  $b = .64$ )

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบการทำงานของ ผอ.สพท. ในการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญ ( $p < .01$ ) ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล ( $b = .98$ ) การบริหารทั่วไป ( $b = .95$ ) การบริหารวิชาการ ( $b = .88$ ) และการบริหารงบประมาณ ( $b = .87$ ) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จะต้องพิจารณาและให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคลมีความแปรปรวนร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ร้อยละ 95 ส่วนองค์ประกอบที่เหลือมีความแปรปรวนร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตั้งแต่ร้อยละ 77 ถึงร้อยละ 91

ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สองของโมเดลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (n = 432)

ตัวแปร	b (SE)	R <sup>2</sup>	Factor score	อันดับที่ของค่านำหนักองค์ประกอบ
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง</b>				
<b>การบริหารวิชาการ (ACADEMIC)</b>				
ACA01	.63	.60	.06	5
ACA02	.61**(.03)	.62	.18	6
ACA03	.75**(.04)	.64	.15	1
ACA04	.69**(.04)	.66	.10	3
ACA05	.58**(.03)	.67	.23	7
ACA06	.72**(.04)	.63	.07	2
ACA07	.66**(.04)	.60	.10	4
ACA08	.72**(.04)	.57	.07	2
ACA09	.63**(.04)	.53	.11	5
ACA10	.50**(.03)	.50	.13	8
<b>การบริหารงบประมาณ (FINANCE)</b>				
FIN01	.68	.69	.20	2
FIN02	.69**(.03)	.65	.14	1
FIN03	.46**(.02)	.62	.20	6
FIN04	.56**(.03)	.63	.10	5
FIN05	.62**(.03)	.78	.38	3
FIN06	.59**(.03)	.62	.16	4
<b>การบริหารงานบุคคล (HUMAN)</b>				
HUM01	.68	.62	.14	4
HUM02	.65**(.03)	.69	.06	5
HUM03	.64**(.03)	.69	.15	6
HUM04	.71**(.03)	.75	.17	3
HUM05	.87**(.04)	.73	.06	2
HUM06	.94**(.04)	.69	.04	1
HUM07	.65**(.04)	.49	.14	5
HUM08	.54**(.03)	.56	.09	8
HUM09	.65**(.03)	.75	.21	5
HUM10	.59**(.03)	.63	.14	7
<b>การบริหารทั่วไป (GENERAL)</b>				
GEN01	.61	.59	.09	4
GEN02	.55**(.03)	.69	.19	7
GEN03	.57**(.03)	.62	.04	6
GEN04	.53**(.03)	.56	.09	8
GEN05	.67**(.04)	.65	.09	2
GEN06	.55**(.03)	.58	.05	7

ตัวแปร	b (SE)	R <sup>2</sup>	Factor score	อันดับที่ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
GEN07	.60**(.03)	.66	.12	5
GEN08	.51**(.03)	.65	.17	9
GEN09	.53**(.03)	.68	.19	8
GEN10	.64**(.04)	.65	.14	3
GEN11	.68**(.04)	.62	.09	1
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง</b>				
ACADEMIC	.88**(.05)	.78	-	3
FINANCE	.87**(.05)	.77	-	4
HUMAN	.98**(.05)	.95	-	1
GENERAL	.95**(.05)	.91	-	2
$\chi^2 = 398.41, df = 434, p = .89, GFI = .95, AGFI = .92, RMR = .014$				

หมายเหตุ: \*\* p < .01

จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. เพื่อแสดงถึงความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ (ACADEMIC) การบริหารงบประมาณ (FINANCE) การบริหารงานบุคคล (HUMAN) และการบริหารทั่วไป (GENERAL) ได้ดังสมการต่อไปนี้

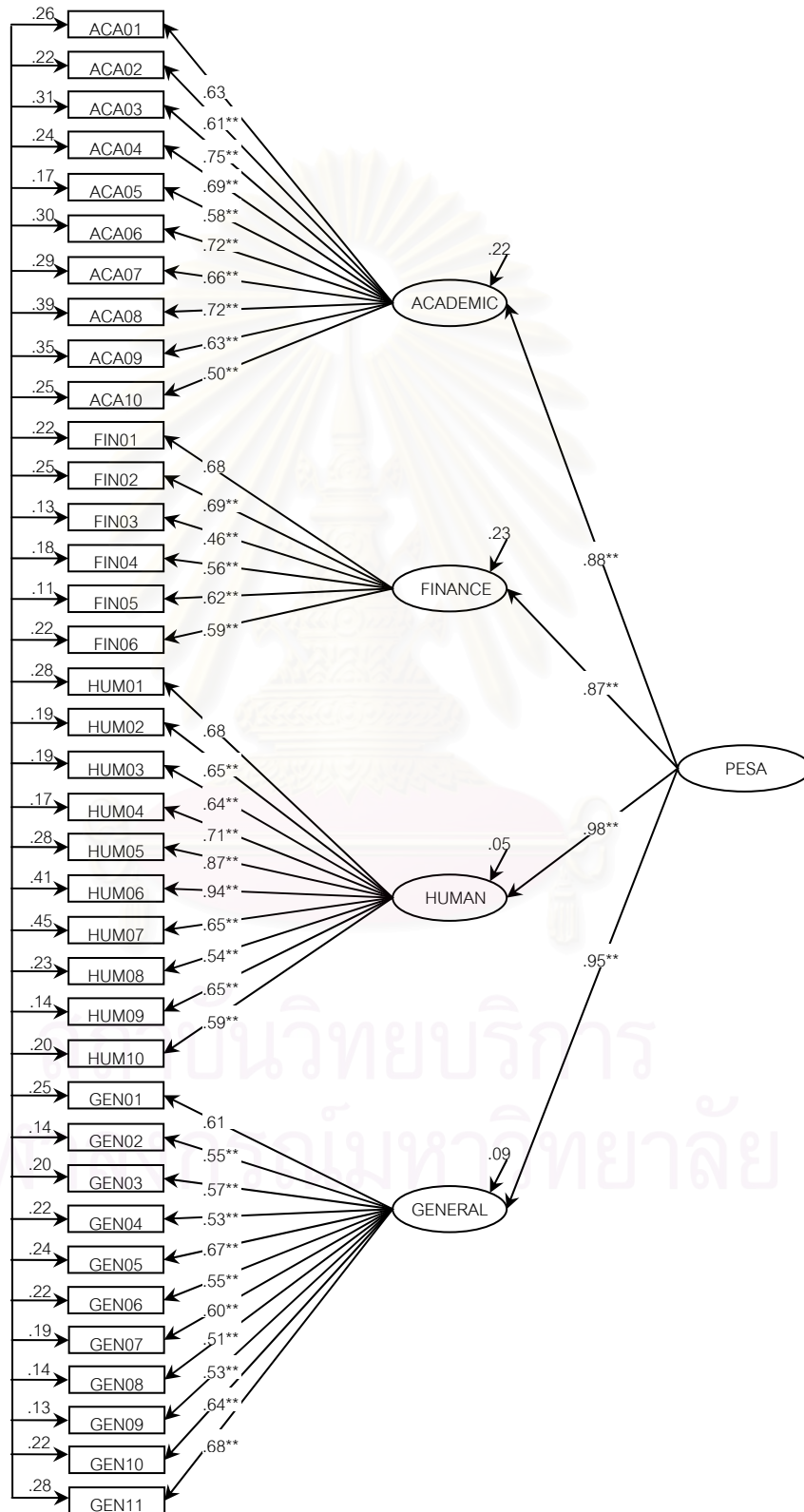
$$\begin{aligned} \text{ACADEMIC} = & .06(\text{ZACA01}) + .18(\text{ZACA02}) + .15(\text{ZACA03}) + .10(\text{ZACA04}) \\ & + .23(\text{ZACA05}) + .07(\text{ZACA06}) + .10(\text{ZACA07}) + .07(\text{ZACA08}) \\ & + .11(\text{ZACA09}) + .13(\text{ZACA10}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{FINANCE} = & .20(\text{ZFIN01}) + .14(\text{ZFIN02}) + .20(\text{ZFIN03}) + .10(\text{ZFIN04}) \\ & + .38(\text{ZFIN05}) + .16(\text{ZFIN06}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{HUMAN} = & .14(\text{ZHUM01}) + .06(\text{ZHUM02}) + .15(\text{ZHUM03}) + .17(\text{ZHUM04}) \\ & + .06(\text{ZHUM05}) + .04(\text{ZHUM06}) + .14(\text{ZHUM07}) + .09(\text{ZHUM08}) \\ & + .21(\text{ZHUM09}) + .14(\text{ZHUM10}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{GENERAL} = & .09(\text{ZGEN01}) + .19(\text{ZGEN02}) + .04(\text{ZGEN03}) + .09(\text{ZGEN04}) \\ & + .09(\text{ZGEN05}) + .05(\text{ZGEN06}) + .12(\text{ZGEN07}) + .17(\text{ZGEN08}) \\ & + .19(\text{ZGEN09}) + .14(\text{ZGEN10}) + .09(\text{ZGEN11}) \end{aligned}$$

แผนภาพ 4.5 องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง (n=432)



หมายเหตุ

\*\* p<.01

## 2.2) ผลการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่ม Validated sample (n = 288)

จากการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่ม Fitted sample พบว่า องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ ในการทดสอบความตรงของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย (validating the result) กับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งเป็นอิสระกันในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้เมทริกซ์แบบแผนองค์ประกอบ (factor pattern matrices) ของกลุ่ม Validated sample มีค่าเท่ากับกลุ่ม Fitted sample ซึ่งประกอบด้วย เมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรแฝงการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. (phi matrix; PH) เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ไปยังตัวแปรแฝงการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (gamma matrix; GA) และเมทริกซ์พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบจากตัวแปรแฝงการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปมายังตัวแปรพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. (lambda Y matrix; LY) โดยยอมให้เทอมของความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่ม Validated sample พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 402.59$ ) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = .87$ ,  $df = 436$ ) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 ( $GFI = .93$ ,  $AGFI = .88$ ) รวมทั้งดัชนีบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยมีค่าต่ำเข้าใกล้ศูนย์ ( $RMR = .086$ ) แสดงองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งอยู่ในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

สำหรับการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จากกลุ่ม Fitted sample ไปยัง Validated sample ใช้หลักการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ ที่องศาอิสระ ( $df$ ) เท่ากับผลต่างขององศาอิสระที่ได้ระหว่างโมเดลสองโมเดลที่นำมาเปรียบเทียบกัน พบว่า ผลต่างของค่าไค-สแควร์ระหว่างกลุ่ม Validated sample และ Fitted sample มีค่าเท่ากับ 4.18 ( $402.59 - 398.41$ ) ที่  $df$  เท่ากับ 2 ( $436 - 434$ ) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีความตรงข้ามกลุ่มไปยังกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นที่มาจากประชากรเดียวกัน มีรายละเอียดดังตาราง 4.19

**ตาราง 4.19** ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	กลุ่มตัวอย่าง	
	Fitted sample (n = 432)	Validated sample (n = 288)
$\chi^2$	398.41	402.59
df	434	436
p - value	.89	.87
GFI	.95	.93
AGFI	.92	.88
RMR	.014	.086

นอกเหนือจากการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ ที่องศาอิสระเท่ากับผลต่างขององศาอิสระที่ได้ระหว่างโมเดลสองโมเดลที่นำมาเปรียบเทียบกันแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ตามข้อเสนอของ Hair และคณะ (1998) ถ้าพบว่าค่าความแตกต่างมีค่าน้อยมากก็สามารถสรุปได้ว่า ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไม่มีความแตกต่างกันในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานดังแสดงในตาราง 4.20 พบว่า ค่าความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในช่วง .01 ถึง .06 โดยมีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่างกันเท่ากับ .01 จำนวน 2 ตัวแปร ค่าต่างกันเท่ากับ .02 จำนวน 9 ตัวแปร ค่าต่างกันเท่ากับ .03 จำนวน 20 ตัวแปร ค่าต่างกันเท่ากับ .04 จำนวน 8 ตัวแปร และค่าต่างกันเท่ากับ .06 จำนวน 1 ตัวแปร ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด ส่วนด้านการบริหารงบประมาณมีความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีค่าใกล้เคียงกันมาก เป็นหลักฐานยืนยันได้ว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีความตรงข้ามกลุ่มไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่น

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่างกลุ่ม Fitted sample และ Validated sample

ตัวแปร	Std. b <sub>1</sub>	Std. b <sub>2</sub>	ผลต่าง
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง</b>			
<b>การบริหารวิชาการ (ACADEMIC)</b>			
ACA01	.63	.66	.03
ACA02	.61	.64	.03
ACA03	.75	.79	.04
ACA04	.69	.72	.03
ACA05	.58	.61	.03
ACA06	.72	.76	.04
ACA07	.66	.69	.03
ACA08	.72	.76	.04
ACA09	.63	.66	.03
ACA10	.50	.52	.02
<b>การบริหารงบประมาณ (FINANCE)</b>			
FIN01	.68	.64	.04
FIN02	.69	.65	.04
FIN03	.46	.43	.03
FIN04	.56	.52	.04
FIN05	.62	.58	.04
FIN06	.59	.56	.03
<b>การบริหารงานบุคคล (HUMAN)</b>			
HUM01	.68	.70	.02
HUM02	.65	.67	.02
HUM03	.64	.66	.02
HUM04	.71	.73	.02
HUM05	.87	.89	.02
HUM06	.94	.97	.03
HUM07	.65	.67	.02
HUM08	.54	.56	.02
HUM09	.65	.66	.01
HUM10	.59	.60	.01
<b>การบริหารทั่วไป (GENERAL)</b>			
GEN01	.61	.64	.03
GEN02	.55	.57	.02
GEN03	.57	.60	.03
GEN04	.53	.56	.03
GEN05	.67	.70	.03
GEN06	.55	.58	.03



ตัวแปร	Std. b <sub>1</sub>	Std. b <sub>2</sub>	ผลต่าง
GEN07	.60	.63	.03
GEN08	.51	.54	.03
GEN09	.53	.56	.03
GEN10	.64	.67	.03
GEN11	.68	.71	.03
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง</b>			
ACADEMIC	.88	.84	.04
FINANCE	.87	.93	.06
HUMAN	.98	.95	.03
GENERAL	.95	.91	.04

หมายเหตุ: Std. b<sub>1</sub> คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากกลุ่ม Fitted sample

Std. b<sub>2</sub> คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากกลุ่ม Validated sample

อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่ม Fitted sample พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการและการบริหารงบประมาณมีค่าที่ใกล้เคียงกันมาก การจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบทั้งสองด้านจึงไม่อาจสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างชัดเจน อีกทั้งเมื่อตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มโดยเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณระหว่างกลุ่ม Fitted sample กับ Validated sample พบว่ามีค่าผลต่างที่มากกว่าองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ

ดังนั้นเพื่อให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองอีกครั้งหนึ่ง โดยในครั้งแรกนั้นใช้วิธีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดโดยการสุ่มทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างย่อยซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่สำหรับในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดออกเป็น 2 กลุ่มย่อย โดยกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพียงอย่างเดียวจำนวน 268 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างนี้สำหรับวิเคราะห์หรือปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Fitted sample) และกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาเพียงอย่างเดียวจำนวน 452 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างนี้สำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม (Validated sample) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

### 2.3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Fitted sample) และกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา (Validated sample)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในตาราง 4.21 พบว่า ในภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 37 ตัวแปร มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .01$ ) โดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดตั้งแต่ .31 ถึง .80 เมื่อพิจารณาค่า Barlett's test of sphericity เท่ากับ 8889.86 ( $p = .00$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .97 มีค่า MSA ระหว่าง .95 ถึง .98 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละด้าน พบว่าตัวแปรด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .42 ถึง .74 ตัวแปรด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .54 ถึง .80 ตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .47 ถึง .78 และตัวแปรด้านการบริหารทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .52 ถึง .77

สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษาในตาราง 4.22 พบว่า ในภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 37 ตัวแปร มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .01$ ) โดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดตั้งแต่ .43 ถึง .82 เมื่อพิจารณาค่า Barlett's test of sphericity เท่ากับ 16376.10 ( $p = .00$ ) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy เท่ากับ .98 มีค่า MSA ระหว่าง .96 ถึง .99 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละด้าน พบว่า ตัวแปรด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .53 ถึง .79 ตัวแปรด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .60 ถึง .81 ตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .47 ถึง .82 และตัวแปรด้านการบริหารทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดตั้งแต่ .57 ถึง .78

โดยสรุป เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวแปร มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีช่วงของขนาดความสัมพันธ์ในภาพรวมที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน



ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา (Validated sample; n = 452)

	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10	GEN11													
ACA01	1.00																																																	
ACA02	.73**	1.00																																																
ACA03	.71**	.66**	1.00																																															
ACA04	.65**	.68**	.72**	1.00																																														
ACA05	.64**	.65**	.65**	.70**	1.00																																													
ACA06	.63**	.65**	.67**	.75**	.74**	1.00																																												
ACA07	.61**	.60**	.62**	.65**	.67**	.69**	1.00																																											
ACA08	.59**	.58**	.64**	.62**	.64**	.63**	.69**	1.00																																										
ACA09	.62**	.57**	.59**	.60**	.61**	.61**	.64**	.79**	1.00																																									
ACA10	.55**	.58**	.53**	.54**	.60**	.57**	.63**	.59**	.59**	1.00																																								
FIN01	.55**	.58**	.58**	.58**	.54**	.57**	.56**	.56**	.60**	.57**	1.00																																							
FIN02	.57**	.58**	.60**	.57**	.56**	.58**	.56**	.56**	.50**	.76**	.76**	1.00																																						
FIN03	.54**	.54**	.54**	.55**	.58**	.53**	.57**	.53**	.52**	.54**	.67**	.69**	1.00																																					
FIN04	.53**	.49**	.55**	.54**	.52**	.50**	.50**	.52**	.51**	.49**	.80**	.84**	.64**	1.00																																				
FIN05	.56**	.55**	.57**	.58**	.57**	.56**	.55**	.58**	.56**	.52**	.65**	.70**	.66**	.81**	1.00																																			
FIN06	.47**	.47**	.49**	.52**	.50**	.51**	.52**	.48**	.47**	.50**	.61**	.84**	.60**	.72**	.72**	1.00																																		
HUM01	.50**	.49**	.53**	.55**	.54**	.50**	.54**	.56**	.49**	.49**	.59**	.59**	.54**	.54**	.57**	.80**	1.00																																	
HUM02	.55**	.54**	.52**	.58**	.59**	.57**	.61**	.58**	.59**	.53**	.58**	.80**	.57**	.54**	.65**	.63**	.67**	1.00																																
HUM03	.54**	.53**	.51**	.61**	.61**	.57**	.59**	.58**	.56**	.53**	.58**	.58**	.59**	.57**	.65**	.64**	.70**	.80**	1.00																															
HUM04	.57**	.54**	.58**	.61**	.62**	.62**	.64**	.62**	.60**	.49**	.56**	.59**	.59**	.54**	.62**	.61**	.71**	.79**	.76**	1.00																														
HUM05	.56**	.51**	.58**	.59**	.58**	.61**	.62**	.60**	.59**	.48**	.55**	.58**	.55**	.53**	.58**	.55**	.71**	.73**	.73**	.81**	1.00																													
HUM06	.55**	.49**	.57**	.55**	.58**	.55**	.59**	.61**	.59**	.52**	.58**	.60**	.56**	.53**	.60**	.60**	.68**	.69**	.70**	.72**	.82**	1.00																												
HUM07	.46**	.45**	.46**	.47**	.48**	.48**	.51**	.48**	.44**	.43**	.51**	.52**	.51**	.51**	.55**	.59**	.59**	.56**	.57**	.60**	.58**	.65**	1.00																											
HUM08	.50**	.46**	.54**	.56**	.58**	.57**	.57**	.55**	.56**	.51**	.53**	.53**	.52**	.54**	.58**	.52**	.56**	.61**	.63**	.65**	.66**	.64**	.47**	1.00																										
HUM09	.60**	.56**	.61**	.62**	.62**	.61**	.61**	.64**	.63**	.51**	.58**	.62**	.59**	.59**	.67**	.60**	.67**	.75**	.75**	.77**	.76**	.75**	.59**	.73**	1.00																									
HUM10	.51**	.49**	.54**	.57**	.57**	.57**	.58**	.58**	.55**	.49**	.55**	.58**	.57**	.55**	.58**	.60**	.65**	.64**	.68**	.69**	.68**	.70**	.62**	.60**	.74**	1.00																								
GEN01	.52**	.49**	.54**	.53**	.56**	.52**	.55**	.53**	.52**	.51**	.57**	.60**	.60**	.55**	.56**	.60**	.69**	.60**	.67**	.65**	.64**	.64**	.63**	.57**	.68**	.69**	1.00																							
GEN02	.57**	.56**	.56**	.59**	.60**	.56**	.62**	.60**	.59**	.52**	.61**	.61**	.56**	.62**	.59**	.65**	.65**	.65**	.71**	.71**	.65**	.65**	.58**	.59**	.72**	.68**	.72**	1.00																						
GEN03	.56**	.54**	.56**	.56**	.56**	.56**	.57**	.56**	.57**	.54**	.57**	.59**	.57**	.56**	.59**	.59**	.62**	.64**	.67**	.63**	.62**	.64**	.56**	.56**	.66**	.65**	.69**	.75**	1.00																					
GEN04	.53**	.50**	.52**	.53**	.58**	.54**	.58**	.53**	.56**	.54**	.52**	.54**	.55**	.54**	.55**	.55**	.54**	.63**	.62**	.63**	.57**	.58**	.53**	.56**	.63**	.64**	.64**	.71**	.77**	1.00																				
GEN05	.52**	.55**	.53**	.52**	.59**	.54**	.58**	.53**	.51**	.54**	.56**	.53**	.54**	.50**	.57**	.55**	.57**	.64**	.65**	.65**	.60**	.64**	.57**	.54**	.63**	.65**	.61**	.65**	.66**	.68**	1.00																			
GEN06	.48**	.50**	.49**	.53**	.56**	.51**	.53**	.49**	.45**	.49**	.47**	.52**	.47**	.53**	.52**	.61**	.64**	.68**	.65**	.65**	.61**	.61**	.56**	.53**	.63**	.63**	.63**	.64**	.75**	1.00																				
GEN07	.56**	.57**	.56**	.59**	.63**	.60**	.58**	.55**	.55**	.50**	.61**	.57**	.58**	.54**	.63**	.62**	.61**	.70**	.73**	.70**	.65**	.67**	.57**	.58**	.70**	.69**	.63**	.71**	.68**	.67**	.75**	.77**	1.00																	
GEN08	.61**	.62**	.59**	.64**	.65**	.62**	.61**	.56**	.59**	.57**	.56**	.60**	.62**	.55**	.64**	.59**	.59**	.62**	.65**	.65**	.64**	.62**	.53**	.61**	.66**	.64**	.65**	.70**	.66**	.65**	.63**	.64**	.69**	1.00																
GEN09	.57**	.58**	.58**	.62**	.59**	.56**	.58**	.54**	.53**	.53**	.61**	.62**	.57**	.62**	.57**	.62**	.63**	.62**	.65**	.63**	.60**	.61**	.50**	.56**	.63**	.63**	.66**	.70**	.67**	.64**	.64**	.71**	.70**	1.00																
GEN10	.55**	.55**	.60**	.59**	.63**	.63**	.63**	.64**	.62**	.51**	.52**	.54**	.53**	.52**	.59**	.56**	.59**	.65**	.69**	.72**	.66**	.65**	.54**	.60**	.73**	.68**	.66**	.69**	.65**	.66**	.61**	.63**	.69**	.68**	1.00															
GEN11	.56**	.53**	.57**	.60**	.62**	.63**	.62**	.62**	.62**	.54**	.52**	.54**	.53**	.55**	.57**	.56**	.57**	.65**	.64**	.68**	.64**	.60**	.49**	.56**	.66**	.66**	.63**	.68**	.67**	.67**	.57**	.59**	.65**	.68**	.66**	.78**	1.00													
Mean	3.99	4.06	3.81	3.94	4.16	3.87	3.84	3.81	3.78	3.98	4.15	4.03	4.31	4.10	4.07	4.00	4.06	4.08	4.16	4.06	4.05	4.04	3.92	4.08	4.04	3.95	4.08	4.16	4.03	4.00	4.09	4.28	4.09	3.98	4.15	3.94	3.86													
S.D.	.92	.91	.98	.94	.91	.99	.96	1.03	.99	.91	.91	.96	.79	.88	.88	.92	.97	.93	.93	.96	1.06	1.11	.98	.87	.93	.91	.94	.88	.88	.87	.96	.87	.90	.87	.82	.93	.97													
MSA	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.99	.97	.97	.98	.97	.98	.99	.96	.97	.99	.98	.98	.98	.98	.98	.97	.98	.99	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.98	.97	.97	.98	.99	.98	.99	.98	.99											
Bartlett's Test of sphericity = 16376.10		p = .00		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .98																																														

หมายเหตุ: \*\* p < .01

#### 2.4) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Fitted sample; n = 268)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง ดังแสดงในตาราง 4.23 พบว่า องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ ( $\chi^2 = 446.77$ ) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = .52$ ,  $df = 449$ ) นั่นคือ ค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 ( $GFI = .92$ ,  $AGFI = .87$ ) รวมทั้งดัชนีบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยมีค่าต่ำเข้าใกล้ ศูนย์ ( $RMR = .017$ ) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งอยู่ในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากตาราง 4.23 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จากองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวมีค่าสูงและมีนัยสำคัญ ( $p < .01$ ) โดยมีค่าตั้งแต่ .46 ถึง .77 กล่าวคือ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานทุกตัวแปร เป็นตัวแปรที่สำคัญในการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียนและระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัยยาศัยอย่างต่อเนื่อง (ACA03;  $b = .77$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและชุมชนในเขตพื้นที่การศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น (ACA07;  $b = .73$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามูลนิธิของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและเป็นธรรม (HUM06;  $b = .72$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (HUM05;  $b = .72$ )

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .51 ถึง .77 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียนและระบบประกันคุณภาพ

การศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่อง (ACA03;  $b = .77$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและชุมชนในเขตพื้นที่การศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์เพื่อให้จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น (ACA07;  $b = .73$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยี และระบบประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นแบบอย่างที่ดี (ACA04;  $b = .69$ )

ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .47 ถึง .60 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของค่าของงบประมาณของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา (FIN02;  $b = .60$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านกำหนดนโยบาย เพื่อจัดทำแผนงบประมาณแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาจากแผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (FIN01;  $b = .59$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (FIN05;  $b = .51$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ และการจัดเก็บผลประโยชน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการควบคุม ดูแล บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (FIN06;  $b = .51$ )

ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .55 ถึง .72 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามนพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและเป็นธรรม (HUM06;  $b = .72$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (HUM05;  $b = .72$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและทั่วถึง (HUM04;  $b = .64$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านเสนอแนะ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (HUM01;  $b = .64$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การสนองความต้องการ การสร้างความพึงพอใจและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ (HUM09;  $b = .59$ )

ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .46 ถึง .67 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ (GEN11;  $b = .67$ ) ตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านพัฒนาและประสานงานเครือข่ายข้อมูล เครือข่ายความร่วมมือ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ (GEN10;  $b = .65$ ) และตัวแปรคะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านประเมิน ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว (GEN05;  $b = .63$ )

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ในการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญ ( $p < .01$ ) ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล ( $b = .98$ ) การบริหารทั่วไป ( $b = .95$ ) การบริหารงบประมาณ ( $b = .90$ ) และการบริหารวิชาการ ( $b = .86$ ) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จะต้องพิจารณาและให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคลมีความแปรปรวนร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ร้อยละ 95 ส่วนองค์ประกอบที่เหลือมีความแปรปรวนร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตั้งแต่ร้อยละ 75 ถึงร้อยละ 90

**ตาราง 4.23** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สองของโมเดลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
(Fitted sample;  $n = 268$ )

ตัวแปร	b (SE)	R <sup>2</sup>	Factor score	อันดับที่ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง</b>				
<b>การบริหารวิชาการ (ACADEMIC)</b>				
ACA01	.60	.59	.09	6
ACA02	.53**(.03)	.57	.18	9
ACA03	.77**(.05)	.63	.10	1
ACA04	.69**(.05)	.65	.15	3
ACA05	.59**(.04)	.65	.21	7
ACA06	.65**(.05)	.60	.10	5
ACA07	.73**(.05)	.60	.13	2
ACA08	.66**(.05)	.59	.17	4
ACA09	.58**(.05)	.49	.07	8
ACA10	.51**(.04)	.44	.09	10
<b>การบริหารงบประมาณ (FINANCE)</b>				
FIN01	.59	.55	.12	2
FIN02	.60**(.04)	.52	.10	1
FIN03	.50**(.04)	.71	.37	4
FIN04	.47**(.03)	.66	.15	5
FIN05	.51**(.04)	.75	.38	3
FIN06	.51**(.04)	.62	.20	3
<b>การบริหารงานบุคคล (HUMAN)</b>				
HUM01	.64	.49	.05	2
HUM02	.55**(.04)	.66	.08	6
HUM03	.58**(.05)	.64	.11	4
HUM04	.64**(.05)	.69	.15	2
HUM05	.72**(.05)	.71	.12	1
HUM06	.72**(.05)	.64	.09	1
HUM07	.56**(.05)	.41	.06	5
HUM08	.55**(.04)	.62	.13	6
HUM09	.59**(.04)	.73	.22	3
HUM10	.55**(.05)	.61	.14	6



ตัวแปร	b (SE)	R <sup>2</sup>	Factor score	อันดับที่ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
<b>การบริหารทั่วไป (GENERAL)</b>				
GEN01	.54	.53	.10	7
GEN02	.52**(.04)	.70	.30	9
GEN03	.53**(.04)	.64	.06	8
GEN04	.57**(.05)	.58	.15	5
GEN05	.63**(.05)	.68	.16	3
GEN06	.53**(.04)	.60	.07	8
GEN07	.55**(.04)	.64	.08	6
GEN08	.46**(.04)	.58	.10	10
GEN09	.59**(.04)	.68	.15	4
GEN10	.65**(.05)	.69	.19	2
GEN11	.67**(.05)	.64	.14	1
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง</b>				
ACADEMIC	.86**(.07)	.75	-	4
FINANCE	.90**(.07)	.81	-	3
HUMAN	.98**(.08)	.95	-	1
GENERAL	.95**(.07)	.90	-	2
$\chi^2 = 446.77, df = 449, p = .52, GFI = .92, AGFI = .87, RMR = .017$				

หมายเหตุ: \*\* p < .01

จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. เพื่อแสดงถึงความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ (ACADEMIC) การบริหารงบประมาณ (FINANCE) การบริหารงานบุคคล (HUMAN) และการบริหารทั่วไป (GENERAL) ได้ดังสมการต่อไปนี้

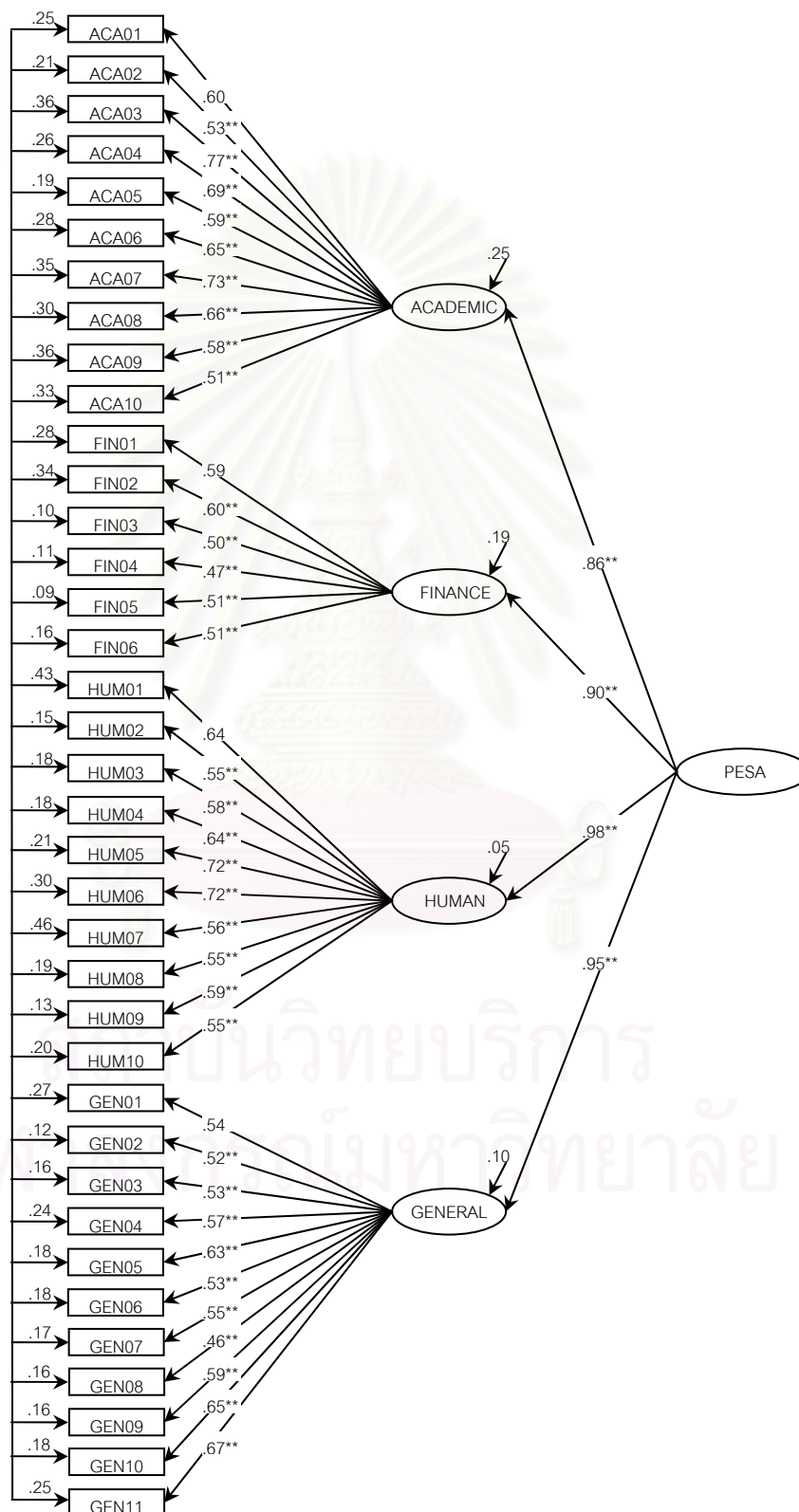
$$\begin{aligned} \text{ACADEMIC} = & .09(\text{ZACA01}) + .18(\text{ZACA02}) + .10(\text{ZACA03}) + .15(\text{ZACA04}) \\ & + .21(\text{ZACA05}) + .10(\text{ZACA06}) + .13(\text{ZACA07}) + .17(\text{ZACA08}) \\ & + .07(\text{ZACA09}) + .09(\text{ZACA10}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{FINANCE} = & .12(\text{ZFIN01}) + .10(\text{ZFIN02}) + .37(\text{ZFIN03}) + .15(\text{ZFIN04}) \\ & + .38(\text{ZFIN05}) + .20(\text{ZFIN06}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{HUMAN} = & .05(\text{ZHUM01}) + .08(\text{ZHUM02}) + .11(\text{ZHUM03}) + .15(\text{ZHUM04}) \\ & + .12(\text{ZHUM05}) + .09(\text{ZHUM06}) + .06(\text{ZHUM07}) + .13(\text{ZHUM08}) \\ & + .22(\text{ZHUM09}) + .14(\text{ZHUM10}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{GENERAL} = & .10(\text{ZGEN01}) + .30(\text{ZGEN02}) + .06(\text{ZGEN03}) + .15(\text{ZGEN04}) \\ & + .16(\text{ZGEN05}) + .07(\text{ZGEN06}) + .08(\text{ZGEN07}) + .10(\text{ZGEN08}) \\ & + .15(\text{ZGEN09}) + .19(\text{ZGEN10}) + .14(\text{ZGEN11}) \end{aligned}$$

แผนภาพ 4.6 องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง (n=268)



## 2.5) ผลการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา (Validated sample; n = 452)

จากการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการทดสอบความตรงของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย (validating the result) กับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้เมทริกซ์แบบแผนองค์ประกอบ (factor pattern matrices) ของกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา มีค่าเท่ากับกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ไปยัง ตัวแปรแฝงการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (gamma matrix; GA) และเมทริกซ์พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบจากตัวแปรแฝงการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปมายังตัวแปรพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. (lambda Y matrix; LY) โดยยอมให้เทอมของความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 470.50$ ) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = .20$ ,  $df = 464$ ) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 ( $GFI = .94$ ,  $AGFI = .91$ ) รวมทั้งดัชนีบอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยมีค่าต่ำเข้าใกล้ศูนย์ ( $RMR = .054$ ) แสดงองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งอยู่ในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา

สำหรับการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยัง กลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา ใช้หลักการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ ที่องศาอิสระ ( $df$ ) เท่ากับผลต่างขององศาอิสระที่ได้ระหว่างโมเดลสองโมเดลที่นำมาเปรียบเทียบกัน พบว่า ผลต่างของค่าไค-สแควร์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเท่ากับ 23.73 ( $470.50 - 446.77$ ) ที่  $df$  เท่ากับ 15 ( $464 - 449$ ) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีความตรงข้ามกลุ่มไปยังกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นที่มาจากประชากรเดียวกัน มีรายละเอียดดังตาราง 4.24

**ตาราง 4.24** ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Fitted sample; n = 268)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (Validated sample; n = 452)
$\chi^2$	446.77	470.50
df	449	464
p - value	.52	.20
GFI	.92	.94
AGFI	.87	.91
RMR	.017	.054

นอกเหนือจากการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ ที่องศาอิสระเท่ากับผลต่างขององศาอิสระที่ได้ระหว่างโมเดลสองโมเดลที่นำมาเปรียบเทียบกันแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ตามข้อเสนอของ Hair และคณะ (1998) ถ้าพบว่าค่าความแตกต่างมีค่าน้อยมากก็สามารถสรุปได้ว่า ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไม่มีความแตกต่างกันในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานดังแสดงในตาราง 4.25 พบว่า ค่าความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในช่วง .00 ถึง .05 โดยมีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่างกันเท่ากับ .00 จำนวน 1 ตัวแปร ค่าต่างกันเท่ากับ .02 จำนวน 1 ตัวแปร ค่าต่างกันเท่ากับ .03 จำนวน 10 ตัวแปร ค่าต่างกันเท่ากับ .04 จำนวน 12 ตัวแปร และค่าต่างกันเท่ากับ .05 จำนวน 17 ตัวแปร ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านการบริหารทั่วไปมีความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด ส่วนด้านการบริหารวิชาการมีความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีค่าใกล้เคียงกัน เป็นหลักฐานยืนยันได้ว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความตรงข้ามกลุ่มไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นกลุ่มตัวอย่างภายใต้ประชากรการวิจัยเดียวกัน

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่างกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Fitted sample) และกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการ  
สถานศึกษา (Validated sample)

ตัวแปร	Std. b <sub>1</sub>	Std. b <sub>2</sub>	ผลต่าง
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง</b>			
<b>การบริหารวิชาการ (ACADEMIC)</b>			
ACA01	.60	.65	.05
ACA02	.53	.58	.05
ACA03	.77	.82	.05
ACA04	.69	.73	.04
ACA05	.59	.64	.05
ACA06	.65	.70	.05
ACA07	.73	.76	.03
ACA08	.66	.70	.04
ACA09	.58	.62	.04
ACA10	.51	.56	.05
<b>การบริหารงบประมาณ (FINANCE)</b>			
FIN01	.59	.62	.03
FIN02	.60	.64	.04
FIN03	.50	.55	.05
FIN04	.47	.50	.03
FIN05	.51	.56	.05
FIN06	.51	.56	.05
<b>การบริหารงานบุคคล (HUMAN)</b>			
HUM01	.64	.59	.05
HUM02	.55	.60	.05
HUM03	.58	.61	.03
HUM04	.64	.67	.03
HUM05	.72	.76	.04
HUM06	.72	.76	.04
HUM07	.56	.60	.04
HUM08	.55	.60	.05
HUM09	.59	.62	.03
HUM10	.55	.58	.05

ตัวแปร	Std. b <sub>1</sub>	Std. b <sub>2</sub>	ผลต่าง
<b>การบริหารทั่วไป (GENERAL)</b>			
GEN01	.54	.59	.05
GEN02	.52	.56	.04
GEN03	.53	.56	.03
GEN04	.57	.60	.03
GEN05	.63	.67	.04
GEN06	.53	.58	.05
GEN07	.55	.58	.03
GEN08	.46	.50	.04
GEN09	.59	.63	.04
GEN10	.65	.70	.05
GEN11	.67	.70	.03
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง</b>			
ACADEMIC	.86	.91	.05
FINANCE	.90	.92	.02
HUMAN	.98	.94	.04
GENERAL	.95	.95	.00

หมายเหตุ: Std. b<sub>1</sub> คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
Std. b<sub>2</sub> คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา

จากการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างรวม และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีความสอดคล้องกับข้อมูลทั้งสองกลุ่มเป็นอย่างดี และมีความตรงข้ามกลุ่มไปยังกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นที่มาจากประชากรการวิจัยเดียวกันอีกด้วย ทำให้การตรวจสอบความสอดคล้องและการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ในการวิเคราะห์ครั้งที่ 2 นี้ จึงเป็นการยืนยันผลการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าสูง ไม่ว่าจะใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบใดในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ผู้วิจัยพบว่า อันดับที่ 1 เป็นองค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล อันดับที่ 2 เป็นองค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป และอันดับที่ 3 เป็นองค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการและการบริหารงบประมาณ เนื่องจากในการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มทั้ง 2 ครั้ง ให้ค่าผลต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ช่วยยืนยันลำดับความสำคัญที่ใกล้เคียงกันของทั้งสององค์ประกอบ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผอ.สพท.) ซึ่งในกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบข่ายภารกิจและบทบาทหน้าที่ของ ผอ.สพท. จากขอบข่ายภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545) จากนั้นจึงดำเนินการพัฒนาตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามขอบข่ายภารกิจและบทบาทหน้าที่ของ ผอ.สพท. โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วย สำหรับการกำหนดรายละเอียดของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยประมวลแนวคิดจากหลักการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545) เพื่อให้ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานทุกตัวแปรมีความครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด

องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีลักษณะเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยตัวแปรโครงสร้างทั้ง 4 ตัวแปรถูกวัดจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามภารกิจในแต่ละองค์ประกอบ และองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตามกรอบความคิดของการวิจัยจะถูกประเมินความถูกต้องด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งมาจากกลุ่มประชากรเดียวกัน

สำหรับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการวิจัยนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา จากการรวบรวมข้อมูลได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 720 คนทั่วประเทศ แบ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 268 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 452 คน ผู้วิจัยจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรก ผู้วิจัยใช้การแบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อยด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ทำให้กลุ่มตัวอย่างย่อยแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการ

สถานศึกษา กลุ่มที่ 1 มีจำนวน 432 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกลุ่มที่ 2 มีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 เรียกว่า Fitted sample ใช้สำหรับปรับโมเดลการวิจัยให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภายหลังจากได้องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีแล้ว จึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เรียกว่า Validated sample สำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบ ในการวิเคราะห์ครั้งที่ 2 เพื่อยืนยันผลการวิเคราะห์ในครั้งแรก ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดออกเป็น 2 กลุ่มโดยใช้ตำแหน่งการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 268 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 452 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ใช้สำหรับปรับโมเดลการวิจัยให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และใช้กลุ่มตัวอย่างที่ 2 สำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงบรรยายและสถิติวิเคราะห์ต่างๆ เพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ด้วยโปรแกรม SPSS และ LISREL สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ความถี่ และร้อยละ รวมทั้งการวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (item objective congruence: IOC) และสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) สำหรับสถิติวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์นั้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

### **สรุปผลการวิจัย**

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ สรุปผลตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

#### **(1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยันองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. พบว่า องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รวม 4 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบถูกวัดจากตัวแปรพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จำนวนทั้งสิ้น 37 ตัวแปร



## (2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อระบุและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. พบว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ( $\chi^2 = 398.41$ ,  $df = 434$ ,  $p = .89$ ,  $GFI = .95$ ,  $AGFI = .92$ ,  $RMR = .014$ ) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานทุกตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงมากและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ทุกตัวแปร เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. อีกทั้งเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบลำดับที่สอง พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงมากและใกล้เคียงกัน จึงอาจนับได้ว่าทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.

เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบลำดับที่สองจากการตรวจสอบความสอดคล้องและการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 2 ครั้ง ผู้วิจัยสามารถจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปน้อยได้แก่ อันดับที่ 1 องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล อันดับที่ 2 องค์ประกอบด้านการบริหารทั่วไป และอันดับที่ 3 องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการและองค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

(1) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและเป็นธรรม (HUM06)

(2) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (HUM05)

(3) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและทั่วถึง (HUM04)

(4) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านเสนอแนะการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (HUM01)

(5) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำ ข้อตกลงว่าด้วยผลงานระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้ากลุ่มงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมาย ของกระทรวงศึกษาธิการ (HUM02)

(6) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านพิจารณาสถานโทษและลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด (HUM07)

(7) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดย คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การสนองความต้องการ การสร้างความพึงพอใจและประโยชน์ ที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ (HUM09)

(8) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านสร้างจิตสำนึกการรับผิดชอบต่อ ผลงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (HUM03)

(9) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านประเมินคุณภาพการ บริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (HUM10)

(10) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษาและองค์กรต่างๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งยกย่องผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา (HUM08)

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในองค์ประกอบ ด้านการบริหารทั่วไป สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

(1) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและ ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ (GEN11)

(2) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านประเมิน ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว (GEN05)

(3) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาและประสานงาน เครือข่ายข้อมูล เครือข่ายความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ (GEN10)

(4) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านดำเนินงานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และเลขาธิการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้ง รับผิดชอบการปฏิบัติราชการที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย (GEN01)

(5) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งครอบคลุมความรู้ใน วิชาชีพและความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ ทักษะความสามารถที่จำเป็นทั้งในเชิงวิชาชีพและเชิงบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม (GEN07)

(6) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้มีการ สสำรวจและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา ความต้องการรับบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย และความพึงพอใจของผู้รับบริการทางการศึกษา (GEN03)

(7) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการจัดทำและปรับปรุง แผนพัฒนาการศึกษาประจำปี และระยะยาวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นผลผลิต และผลลัพธ์ สามารถวัดและประเมินได้ (GEN02)

(8) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว (GEN06)

(9) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ (GEN09)

(10) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ ชุมชนและประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง (GEN04)

(11) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจ (GEN08)

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานในองค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

(1) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียน และระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัตรายึดอย่างต่อเนื่อง (ACA03)

(2) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านสนับสนุนการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการเผยแพร่ผลการวิจัย (ACA06)

(3) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านเข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษา และแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสานส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ACA08)

(4) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยี และระบบประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นแบบอย่างที่ดี (ACA04)

(5) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและชุมชนในเขตพื้นที่การศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น (ACA07)

(6) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน (ACA01)

(7) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้านกำหนดแผนและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาจากชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ACA09)

(8) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากผลงานและกระบวนการปฏิบัติงาน (ACA02)

(9) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ACA05)

(10) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านส่งเสริม สนับสนุนการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลผู้พิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (ACA10)

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

(1) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของคำขอของงบประมาณของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา (FIN02)

(2) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านกำหนดนโยบายเพื่อจัดทำแผนงบประมาณแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาจากแผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (FIN01)

(3) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (FIN05)

(4) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านพัฒนาระบบการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ และการจัดเก็บผลประโยชน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการควบคุม ดูแล บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (FIN06)

(5) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (FIN04)

(6) คะแนนความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านจัดทำแผนงบประมาณประจำปี และระยะยาวแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ (FIN03)

### (3) ผลการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการทดสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ใช้หลักการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ ที่องศาอิสระเท่ากับ ผลต่างขององศาอิสระที่ได้ระหว่างโมเดลสองโมเดลที่นำมาเปรียบเทียบกัน พบว่า ผลต่างของค่าไค-สแควร์ระหว่างกลุ่ม Validated sample และ Fitted sample มีค่าเท่ากับ 4.18 ที่ df เท่ากับ 2 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐานที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีค่าแตกต่างกันน้อยมาก แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีความตรงข้ามกลุ่มไปยังกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นที่มาจากประชากรเดียวกัน

#### อภิปรายผลการวิจัย

ในภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีความคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งมีประเด็นที่สนใจดังนี้

#### (1) ความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยนี้ เป็นการประยุกต์ใช้โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นในการแสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ตามกรอบความคิดของการวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างขององค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ประกอบด้วย องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับขอบข่ายภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่ามีโครงสร้างที่ความสัมพันธ์กัน ทำให้การนำองค์ประกอบนี้ไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. หรือนำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น จึงมีความสมเหตุสมผล เนื่องจากในการกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีพื้นฐานอยู่บนภารกิจที่ ผอ.สพท. ต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และ

สมิต สัชฌุกร (2545) ที่ระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องรับผิดชอบเป็นหลัก เพราะจะทำให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง และชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลตามที่ต้องการด้วย

## (2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งความสำคัญของทุกองค์ประกอบสะท้อนถึงความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ของทุกพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว มีประเด็นที่น่าสนใจ 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ความสำเร็จของการกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาก็คือ การที่ผู้เรียนในเขตพื้นที่ศึกษานั้นๆ ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน ภารกิจที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวคือ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ด้านการบริหารวิชาการมีความสำคัญมากไปด้วย ภารกิจหลักในการบริหารวิชาการของ ผอ.สพท. จึงเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน โดย ผอ.สพท. จะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีในการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบแก่บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงพบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารวิชาการและการบริหารงานบุคคลของ ผอ.สพท. เป็นลักษณะของการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การบริหารวิชาการเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ประการที่ 2 การส่งเสริมให้การบริหารวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสบผลสำเร็จนั้น นอกเหนือจากการร่วมมือ ร่วมใจกันของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแล้ว จะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาด้วย การปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จึงเป็นผู้ส่งเสริม และประสานความร่วมมือจากชุมชนในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดและพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา โดย ผอ.สพท. จะต้องส่งเสริมให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรที่สนองความต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ชุมชนได้เป็นแหล่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายและสร้าง

ความเข้มแข็งทางวิชาการแก่ชุมชน จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารวิชาการนั่นเอง

ประการที่ 3 การบริหารงบประมาณของ ผอ.สพท.จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานเป็นหลัก ผลงานที่เกิดขึ้นจากการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ย่อมเกิดผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ความประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นหน้าที่ที่ ผอ.สพท.ต้องกำกับ ติดตามและประเมินผลอยู่เสมอ ผอ.สพท.จึงต้องบริหารงบประมาณให้ได้ตามมาตรฐานทางการเงิน จึงส่งผลให้การบริหารวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยอาศัยความสำคัญขององค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการเป็นหลักในการอธิบายความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านอื่นๆ เนื่องจากการบริหารวิชาการถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ภารกิจในด้านอื่นๆ จึงเป็นเสมือนปัจจัยที่ส่งผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### (3) ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.ในปัจจุบันพบว่า การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นภารกิจที่มีความยากลำบากมาก เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดจากรายรวมหน่วยงานทางการศึกษาหลายหน่วยงานเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของวัฒนธรรมการทำงาน ผอ.สพท.จึงต้องทำหน้าที่ในการประสานบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานให้มีวัฒนธรรมการทำงานแบบเดียวกัน อีกทั้งยังต้องสร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นกับภารกิจและรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม

แม้ว่าองค์ประกอบในด้านการบริหารงานบุคคล จะเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุดต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ซึ่งตามความหมายนี้ไม่ได้หมายความว่า องค์ประกอบในด้านอื่นๆ จะไม่มีความสำคัญ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไปต่างก็มีค่าที่สูงด้วยกันทั้งสิ้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าทุกองค์ประกอบในการบริหารงาน ล้วนเป็นส่วนสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. สำหรับองค์ประกอบในด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งมีค่าน้ำหนัก



องค์ประกอบเป็นลำดับที่สองนั้น จะพบว่า โดยลักษณะของภารกิจในด้านนี้ จะเป็นภารกิจที่มีส่วนช่วยส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาในด้านอื่นๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่ ผอ.สพท. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในภารกิจด้านการบริหารทั่วไปจึงเป็นเสมือนการสนับสนุนให้ภารกิจในด้านการบริหารวิชาการและการบริหารงบประมาณดำเนินไปได้ด้วยดี ตามเป้าหมายที่กำหนด

เมื่อพิจารณาคำนำหน้าองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามูลฐานของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานและเป็นธรรม เป็นตัวแปรที่มีคำนำหน้าองค์ประกอบสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในภารกิจเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ผอ.สพท. จึงดำเนินการด้วยความระมัดระวัง ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในภารกิจนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามความหมายของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานนี้ ผอ.สพท. จะต้องพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรโดยยึดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานเป็นสำคัญ บุคคลใดที่มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานที่ดี ก็สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งข้อค้นพบนี้มีความสอดคล้องกับตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีคำนำหน้าองค์ประกอบอยู่ในลำดับที่ 2 คือ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งถือเป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่งจากผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของแต่ละคน

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ที่มีคำนำหน้าองค์ประกอบในลำดับที่ 3 คือ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียน และระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรายละเอียดของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานนี้มีความครอบคลุมภารกิจที่สำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา แม้ว่าผู้วิจัยจะได้อภิปรายไปแล้วว่า การบริหารงานวิชาการในปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษา สามารถกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ แต่ภารกิจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียน รวมทั้งการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญมากต่อการบริหารวิชาการและ ผอ.สพท. ควรกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในภารกิจดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากภารกิจนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้เรียน ความสำเร็จของผู้เรียนจึงสะท้อนถึงควมมีคุณภาพของสถานศึกษา และสะท้อนถึงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ ผอ.สพท. อีกด้วย

#### (4) ความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. เป็นการดำเนินการตามขั้นตอนของการพัฒนาโมเดลการวิจัยอย่างครบถ้วน เนื่องจากโดยทั่วไปแล้ว การตรวจสอบเพื่อพัฒนาโมเดลการวิจัย จะเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index) และมีการประเมินความสอดคล้องในรายละเอียดด้วยการวิเคราะห์เศษเหลือ (residual analysis) และดัชนีดัดแปรโมเดล (modification index) ผลจากการพิจารณาดัชนีดัดแปรโมเดล ทำให้สามารถปรับโมเดลได้โมเดลใหม่ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องตระหนักคือ โมเดลที่ได้ อาจจะไม่ใช่มอเดลที่ดีที่สุด (best model) ซึ่งควรนำโมเดลไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างต่างชุด ซึ่งในกรณีที่ไม่มีกลุ่มตัวอย่างต่างชุดและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยมีขนาดใหญ่ นักวิจัยอาจสุ่มกลุ่มตัวอย่างย่อยมาทดสอบโมเดล เป็นการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มอย่างละเอียด (Hair และคณะ, 1998; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผลจากการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.พบว่า องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.มีความตรงข้ามกลุ่ม ย่อมเป็นการยืนยันได้ว่า ผลของการวิจัย (result) จะเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ (representative of the population as whole) สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับประชากรได้ทั้งหมด คุณค่าของการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. จึงอยู่ที่การพัฒนาองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ให้มีความเหมาะสมที่สุด

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นการนำองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ไปใช้เป็นตัวแบบในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ได้อย่างเหมาะสมและครบถ้วน

(2) ผลของการวิจัย ผอ.สพท. สามารถนำไปพัฒนาเป็นแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุมบทบาท ภารกิจในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานสู่วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา เชี่ยวชาญได้อีกด้วย

(3) การนำพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานจริง หรือพัฒนาเป็นรายพฤติกรรม (behavioral checklist) สำหรับตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ผู้ใช้ไม่ว่าจะต้องคำนึงถึงบริบทที่แตกต่างกันในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ออกเป็นระยะต่างๆ เช่น ระยะต้น ระยะกลางและระยะปลายของการปฏิบัติงานในแต่ละปี เนื่องจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบไม่จำเป็นที่ ผอ.สพท. จะต้องปฏิบัติพร้อมกัน การตรวจสอบการปฏิบัติงานจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

(4) ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาความสามารถในการบริหารงานของ ผอ.สพท. ซึ่งเนื้อหาของหลักสูตรสามารถระบุถึงความรู้พื้นฐานที่ ผอ.สพท. จำเป็นต้องเข้าใจอย่างถูกต้อง เป็นอย่างดี รวมถึงความรู้เพิ่มเติมที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานของ ผอ.สพท. มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจ การจัดการความรู้ และการบริหารการเมืองในองค์กร เป็นต้น

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

จากผลของการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผลการวิจัยให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

(1) การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ในครั้งนี้ เป็นการพัฒนางานองค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. โดยอาศัยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการตรวจสอบความตรงของผลการวิจัย (validating the result) ด้วยการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม (cross validation) ซึ่งข้อจำกัดในเรื่องขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทำให้การตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มขององค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. ทำได้เพียงครั้งเดียว ในกรณีที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ขึ้น นักวิจัยสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มแบบ Double Cross Validation (Bollen, 1989; Jaccard and Wan, 1996; Schumacker and Lomax, 1996) โดยลักษณะของ Double cross validation มีความคล้ายคลึงกับการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มธรรมดา แต่ต่างกันตรงที่มีการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่มซ้ำกัน 2 ครั้ง นั่นคือ เมื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มแล้ว ในการวิเคราะห์ครั้งที่ 1 กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างย่อยที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลหรือปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และกลุ่มตัวอย่างย่อยที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม ส่วนในการวิเคราะห์ครั้งที่ 2 กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างย่อยที่ 2 ใช้สำหรับปรับโมเดล และใช้กลุ่มตัวอย่างย่อยที่ 1 สำหรับตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม ข้อดีของเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบนี้ จะทำให้ได้โมเดลการวิจัย

เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งโมเดล โดยแต่ละโมเดลจะมีคุณสมบัติของความตรงข้ามกลุ่มที่แตกต่างกัน นักวิจัยจึงสามารถเลือกโมเดลที่ดีที่สุดได้ (Schumacker and Lomax, 1996)

(2) การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. เป็นการวิเคราะห์สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นภาพรวมของทั้งประเทศ โดยถือว่าเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งในความเป็นจริงนั้น เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่นๆ มีความแตกต่างกันค่อนข้างมากในหลายประการ ซึ่งนักวิจัยสามารถประยุกต์ใช้แนวทางการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายถึงความแตกต่างที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ผลการวิจัยจึงสามารถนำไปใช้ในบริบทที่แตกต่างกันของเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). รายงานการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กมล สูดประเสริฐ และสุนทร สุนันท์ชัย. (2540). รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพมหานคร: อรรถพลการพิมพ์.
- ชนิดา รักรัษพลเมือง. (2544). การพัฒนาระบบข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2540). ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองการเป็นสมาชิกด้วยใจรักของครู ระหว่างบุคลากรครู 2 กลุ่ม: การประยุกต์ใช้การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างชนิด กลยุทธ์กลุ่มพหุ. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). รายงานการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธารอักษร.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี, ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล และประสงค์ ตันพิชัย. (2546). ความเหมาะสมของนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษา: บทสะท้อนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย. วารสาร สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 29(1): 49 - 64.
- วรเดช จันทรศร. (2547). ปรัชญาของการบริหารภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2543). *Good governance การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*. กรุงเทพมหานคร: วัชรการพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา: เพื่อคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปัจจุปฏิรูปการศึกษา แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายวิจัย กองวิชาชีพอครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.
- สุชาดา บวรกิติวงศ์. (2648). *สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาณี ปิยะอนันท์. (2544). *การเปรียบเทียบการแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคະແນນ และแบบฮาไลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูระหว่างวิธีป้องกันกับวิธีการปรับแก้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ โพธิ์ฤกษ์วงศ์. (2542). *รายงานการวิจัยเรื่อง โครงสร้างการบริหารการศึกษาของสหราชอาณาจักร*. กรุงเทพมหานคร: ที.พี. พีรินทร์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส.  
 สุวิมล ว่องวาณิช และนางลักษณวี วิรัชชัย. (2546). *แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์*.

กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ตีเยาว์. (2532). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวัฒน์ เงินจ๋า และคณะ. (2544). *เขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2545). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

### **ภาษาอังกฤษ**

Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley & Sons.

Jaccard, J. and Wan. C. K. (1996). *Lisrel Approaches to Interaction Effects in Multiple Regression*. Thousand Oaks : SAGE Publication.

Candoli, C., Cullen, K. and Stufflebeam, D. (1994). *Superintendent performance evaluation: current practice and directions for improvement*. Kalamazoo, Michigan: Western Michigan University, Center for Research on Education Accountability and Teacher Evaluation. (CREATE)

Carrell, M.R. ,Kuzmits, F.E. and Elbert, N.F. (1992). *Personnel/human resource management*. New York: Macmillan Publishing.

Davis, K. and Newstrom, J.W. (1985). *Organizational behavior*. New York: McGraw – Hill Book.

Hair, J.F. et. al. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.

Henderson, R.I. (1984). *Performance appraisal: theory to practice*. Virginia: Prentice - Hall.

Kelloway, E.K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A research's guide*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (1996). *Educational administration: concepts and practice*. Belmont, California: Wadsworth Publishing.

Long, M. (2000). *Schools and LEAs: what impact do they have?*. Retrieved October 25, 2004. from <http://www.psyched.org/topics>

Mondy, W.R. and Noe, R.M. (1990). *Human resource management*. Boston: Allyn and Bacon.

- Oliva, P.F. and Pawlas, G.E. (2001). *Supervision for today's schools. (sixth edition)*. New York: John Wiley&Sons.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (1991). *Managing organizational behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Schumacker, R.E. and Lomax, R.G. (1996). *A Beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Werther, W.B. (1990). *Canadian human resource management*. Toronto: McGraw - Hill Ryerson.
- World Bank. (2003). *World development report 2003: sustainable development in a dynamic world*. New York: A copublication of the World Bank and Oxford University Press.
- Wood, C.L. (1998). *The Secondary school principal*. Boston: Allyn and Bacon.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ในการประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงานของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ดร. สุวัฒน์ เงินจ๋า ที่ปรึกษาสภาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
2. ดร. ชวลิต โพธิ์นคร นักวิชาการ 8 ว. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ดร. ศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ นักวิชาการ 8 ว. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ดร. ดารณี คำวัจนัง นักวิชาการ 8 ว. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ดร. สุวิทย์ มูลคำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
6. นายธวัชชัย พิกุลแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
7. นายสมเดช สีแสง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2
8. นางสาวศศิธร วงษ์เมตตา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
9. นายพิธาน พันทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
10. นางรพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1
11. นายวิมล เตากล้า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2
12. นายสายัณห์ รุ่งป่าสัก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3

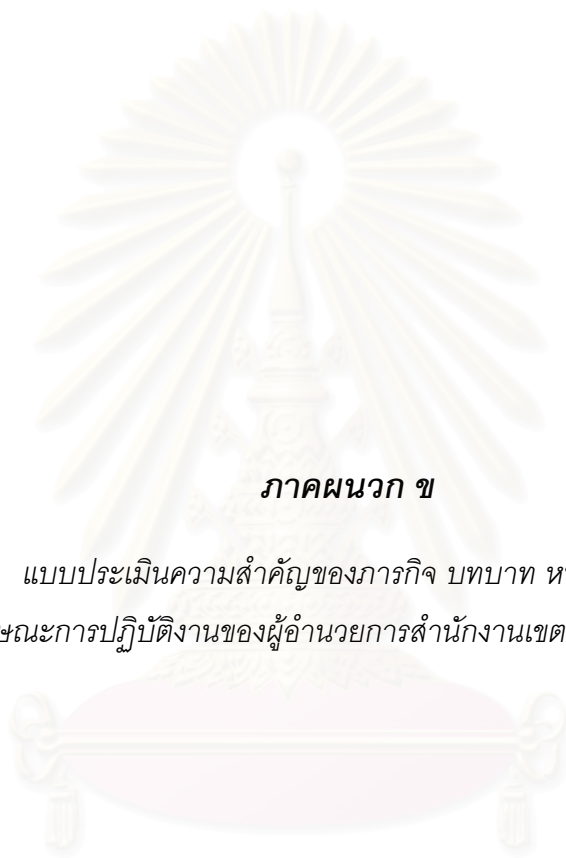
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ในการประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ  
สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ดร. ณัฐนิภา คูปรรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ดร. ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ
3. ดร. รังสรรค์ มณีเล็ก รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ
4. ดร. สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ รองเลขาธิการคุรุสภา
5. ดร. สุวิทย์ มูลคำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
6. นายธวัชชัย พิกุลแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
7. นายทวีศักดิ์ นุ่มฤทธิ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
8. นางสาวศศิธร วงษ์เมตตา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
9. นายพิธาน พันทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
10. นายวิมล เตากล้า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ภาคผนวก ข**

แบบประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่ และ  
ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบประเมินความสำคัญของภารกิจ บทบาท หน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

#### คำชี้แจง

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผอ.สพท.) โดยมีประเด็นในการพิจารณาตามขอบข่ายภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลของการประเมินจะนำมาใช้ในการกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. มีประเด็นในการพิจารณาดังต่อไปนี้

#### 1. ในแต่ละภารกิจ ผอ.สพท. ควรให้ความสำคัญในระดับใด

- ภารกิจนั้นเป็นภารกิจที่ ผอ.สพท. ควรให้ความสำคัญหรือสนใจในระดับ **มาก**
- ภารกิจนั้นเป็นภารกิจที่ ผอ.สพท. ควรให้ความสำคัญหรือสนใจในระดับ **ปานกลาง**
- ภารกิจนั้นเป็นภารกิจที่ ผอ.สพท. ควรให้ความสำคัญหรือสนใจในระดับ **น้อย**

#### 2. บทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานตามภารกิจของ ผอ.สพท. มีบทบาทใด

- **ผู้ส่งเสริม สนับสนุน** การบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
- **ผู้ประสานความร่วมมือ** เพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
- **ผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผล** การบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

#### 3. ความรับผิดชอบตามภารกิจของ ผอ.สพท. เป็นอย่างไร

- **ดำเนินงานด้วยตนเอง** รวมทั้งกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด
- **มอบหมายหน้าที่** ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจและสามารถดำเนินงานเองได้

เมื่อพิจารณาตามประเด็นต่างๆ แล้ว ขอความกรุณาจากท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ โดยสามารถทำเครื่องหมายได้มากกว่า 1 ช่อง ยกเว้นประเด็นความสำคัญของภารกิจ ที่ทำเครื่องหมายได้เพียงช่องเดียว





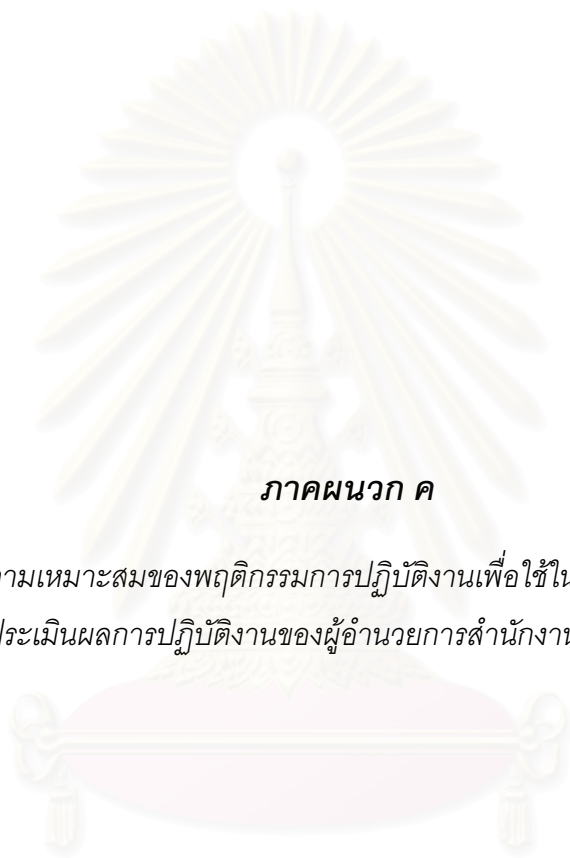


ขอบข่ายภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความสำคัญ			บทบาท หน้าที่			ลักษณะการปฏิบัติงาน		ข้อเสนอแนะ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ส่งเสริม สนับสนุน	ประสาน ความร่วมมือ	กำกับ ติดตาม ประเมินผล	ดำเนินงาน ด้วยตนเอง	มอบหมาย หน้าที่	
13. มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ									
14. การส่งเสริมวินัยข้าราชการ									
15. การดำเนินการทางวินัย									
16. การสั่งพักและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน									
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ									
18. การออกจากราชการ									
19. การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ									
20. งานทะเบียนประวัติ									
21. งานยกเว้นคุณสมบัติ									
22. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์									
23. งานเลขานุการอนุกรรมการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา									



ขอบข่ายภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความสำคัญ			บทบาท หน้าที่			ลักษณะการปฏิบัติงาน		ข้อเสนอแนะ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ส่งเสริม สนับสนุน	ประสาน ความร่วมมือ	กำกับ ติดตาม ประเมินผล	ดำเนินงาน ด้วยตนเอง	มอบหมาย หน้าที่	
15. การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษา ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย									
16. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา									
17. การทัศนศึกษา									
18. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนนักศึกษา									
19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา									
20. การส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษา									
21. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น									
22. การกำกับดูแลสถานศึกษา									
23. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน									

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อ  
การบริหารและจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา



### ภาคผนวก ค

แบบประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมการทำงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ  
สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

**คำชี้แจง**

โปรดพิจารณาความเหมาะสมของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผอ.สพท.)

เมื่อพิจารณาและประเมินความเหมาะสมของรายการพฤติกรรมแล้ว ขอความกรุณาจากท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความ  
เหมาะสม โดย

- ♦ -1 หมายถึง พฤติกรรมกรปฏิบัติงานนั้นไม่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.
- ♦ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมกรปฏิบัติงานนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่
- ♦ 1 หมายถึง พฤติกรรมกรปฏิบัติงานนั้นเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อ  
การบริหารและจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	1	
<b>การบริหารวิชาการ (academic management)</b>				
1. ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน				
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากผลงานและกระบวนการปฏิบัติงาน				
3. นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียนและระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบและตามอัยาศัยอย่างต่อเนื่อง				
4. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยี และระบบประกันคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นแบบอย่างที่ดี				
5. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย				
6. สนับสนุนการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์จริงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัย				
7. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและชุมชนในเขตพื้นที่การศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น				
8. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต				

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	1	
9. เข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษาและแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ				
10. กำหนดแผนและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษา การลงทุนทางการศึกษา จากชุมชน ประชาชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
11. ส่งเสริม สนับสนุนการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลผู้พิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ				
<b>การบริหารงบประมาณ (financial management)</b>				
12. กำหนดนโยบายเพื่อจัดทำแผนงบประมาณแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาจากแผนแผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา				
13. วิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของคำของบประมาณของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความ เห็นชอบกรอบวงเงินงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา				
14. จัดทำแผนงบประมาณประจำปีและระยะยาวแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้				
15. ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา				

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	1	
16. พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย				
17. พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
18. พัฒนาระบบการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ และการจัดเก็บผลประโยชน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการควบคุม ดูแล บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
<b>การบริหารงานบุคคล (human resource management)</b>				
19. วางแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษาให้เพียงพอ เหมาะสมกับภารกิจ ความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษา				
20. เสนอแนะการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา				
21. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้ากลุ่มงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ				
22. สร้างจิตสำนึกการรับผิดชอบต่อผลงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
23. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและทั่วถึง				
24. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				

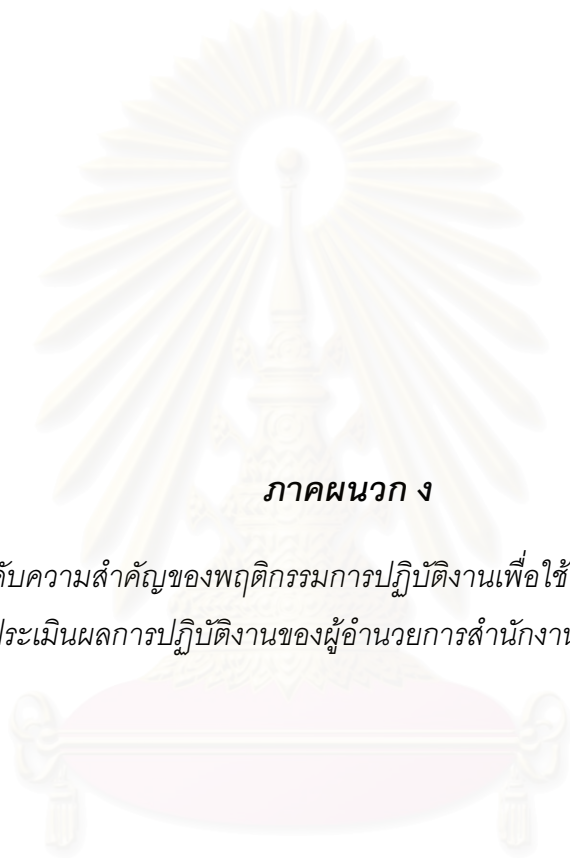


พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	1	
25. พิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามูลนิธิของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน และเป็นธรรม				
26. พิจารณาสถานโทษและลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด				
27. ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษา และองค์กรต่างๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งยกย่องผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา				
28. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การสนองความต้องการ การสร้างความพึงพอใจและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ				
29. ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา				
<b>การบริหารทั่วไป (general management)</b>				
30. ดำเนินงานกรรมการ เลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรับผิดชอบการปฏิบัติราชการที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย				
31. ส่งเสริมการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและระยะยาวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ สามารถวัดและประเมินได้				

พฤติกรรมกาปฏิบัติงา	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	1	
32. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา ความต้องการรับบริการทางการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย และความพึงพอใจของผู้รับบริการทางการศึกษา				
33. ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ชุมชนและประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง				
34. ประเมิน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว				
35. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว				
36. พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งครอบคลุมความรู้ในวิชาชีพและความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ ทักษะความสามารถที่จำเป็นทั้งในเชิงวิชาชีพและเชิงบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม				
37. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจ				
38. สนับสนุนการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้				
39. พัฒนาและประสานงานเครือข่ายข้อมูล เครือข่ายความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ				

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	1	
40. ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
41. ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ				
42. ให้คำปรึกษา แนะนำ และเตรียมความพร้อมแก่สถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งจัดทำแผนการถ่ายโอนอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาแก่สถานศึกษาที่มีความพร้อม				

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ภาคผนวก ง

แบบสอบถามระดับความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ  
สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามระดับความสำคัญของพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผอ.สพท.) เนื้อหาของแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1      ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2      ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.
- ตอนที่ 3      ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.

ขอความกรุณาจากท่านช่วยให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนทั้ง 3 ตอน และข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีประโยชน์ต่อการบริหารและจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

### ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามที่กำหนดให้

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ  1. ต่ำกว่า 31 ปี  2. 31 – 40 ปี  3. 41 – 50 ปี  3. 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด  1. ปริญญาตรี  2. ปริญญาโท  3. ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา  1. น้อยกว่า 5 ปี  2. 5 – 10 ปี  3. 11 – 15 ปี  4. มากกว่า 15 ปี
5. จำนวนครั้งของการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาด้านการบริหารและจัดการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2546 – 2548  1. ต่ำกว่า 5 ครั้ง  2. 5 – 10 ครั้ง  3. 11 – 15 ครั้ง  4. มากกว่า 15 ครั้ง

### ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่อไปนี้ว่ามี **ระดับความสำคัญ** เพียงใด สำหรับใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- |                                                                                    |                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| • 5 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ <b>มากที่สุด</b>  | ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. |
| • 4 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ <b>มาก</b>        | ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. |
| • 3 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ <b>ปานกลาง</b>    | ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. |
| • 2 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ <b>น้อย</b>       | ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. |
| • 1 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญ <b>น้อยที่สุด</b> | ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท. |

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
<b>การบริหารวิชาการ</b>					
1. ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน					
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษากำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากผลงานและกระบวนการปฏิบัติงาน					
3. นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การเทียบโอนผลการเรียนและระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัยยาศัยอย่างต่อเนื่อง					
4. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์ การเรียน การสอนและเทคโนโลยี และระบบประกันคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นแบบอย่างที่ดี					
5. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
6. สนับสนุนการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์จริงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัย					
7. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและชุมชนในเขตพื้นที่การศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น					
8. เข้าถึงแหล่งสนับสนุนทรัพยากร แหล่งทุนการศึกษาและแหล่งทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					
9. กำหนดแผนและแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินเพื่อการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาจากชุมชน ประชาชน และองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
10. ส่งเสริม สนับสนุนการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลผู้พิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
<b>การบริหารงบประมาณ</b>					
11. กำหนดนโยบายเพื่อจัดทำแผนงบประมาณแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาจากแผน แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา					
12. วิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของค่าของงบประมาณของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินงบประมาณในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา					
13. จัดทำแผนงบประมาณประจำปีและระยะยาวแบบเน้นผลงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้					
14. ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา					
15. พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย					
16. พัฒนาระบบการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ และการจัดเก็บผลประโยชน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
<b>การบริหารงานบุคคล</b>					
17. เสนอแนะการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา					



พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
18. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้ากลุ่มงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ					
19. สร้างจิตสำนึกการรับผิดชอบต่อผลงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
20. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและทั่วถึง					
21. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
22. พิจารณาความดี ความชอบประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาบนพื้นฐานของผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน และเป็นธรรม					
23. พิจารณาสถานโทษและลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด					
24. ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคล ชุมชน ครอบครัว สถานศึกษา และองค์กรต่างๆ ที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ รวมทั้งยกย่องผู้ที่มีส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา					
25. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การสนองความต้องการ การสร้างความพึงพอใจและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ					
26. ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา					
<b>การบริหารทั่วไป</b>					
27. ดำเนินงานกรรมการ เลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรับผิดชอบการปฏิบัติราชการที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย					

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
28. ส่งเสริมการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและระยะยาวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ สามารถวัดและประเมินได้					
29. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา ความต้องการรับบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย และความพึงพอใจของผู้รับบริการทางการศึกษา					
30. ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ชุมชนและประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง					
31. ประเมิน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความคล่องตัวและ รวดเร็ว					
32. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว					
33. พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งครอบคลุมความรู้ในวิชาชีพและความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ ทักษะความสามารถที่จำเป็นทั้งในเชิงวิชาชีพและเชิงบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม					
34. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจ					
35. สนับสนุนการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้					
36. พัฒนาและประสานงานเครือข่ายข้อมูล เครือข่ายความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ					
37. ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผอ.สพท.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลและขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืน *เร็วที่สุด* เท่าที่ท่านจะกรุณาได้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ภาคผนวก จ**

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการประเมินผลปฏิบัติงานของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง *Fitted sample*

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 4/16/2006  
 TIME: 18:35  
 L I S R E L 8.53

BY

Karl G. J'oreskog & Dag S'rbom  
 This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\PESA432.LS8:

SECCFA PESA MODEL (Fitted sample)

DA NI=37 NO=432 NG=1 MA=CM

SY='D:\DATA432.PSF'

LA

ACA01 ACA02 ACA03 ACA04 ACA05 ACA06 ACA07 ACA08 ACA09 ACA10 FIN01 FIN02 FIN03 FIN04  
 FIN05 FIN06 HUM01 HUM02 HUM03 HUM04 HUM05 HUM06 HUM07 HUM08 HUM09 HUM10 GEN01 GEN02  
 GEN03 GEN04 GEN05 GEN06 GEN07 GEN08 GEN09 GEN10 GEN11

MO NY=37 NE=4 NK=1 TE=FU,FI LY=FU,FI PS=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=FU,FI

CM='D:\COV432.DAT'

ME='D:\MEAN432.DAT'

SD='D:\SD432.DAT'

LE

ACADEMIC FINANCE HUMAN GENERAL

LK

PESA

FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1) LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1)  
 LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,1) LY(8,1) LY(9,1) LY(10,1) LY(11,2) LY(12,2) LY(13,2) LY(14,2)  
 LY(15,2) LY(16,2) LY(17,3) LY(18,3) LY(19,3) LY(20,3) LY(21,3) LY(22,3) LY(23,3) LY(24,3)  
 LY(25,3) LY(26,3) LY(27,4) LY(28,4) LY(29,4) LY(30,4) LY(31,4) LY(32,4) LY(33,4) LY(34,4)  
 LY(35,4) LY(36,4) LY(37,4) TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) TE(7,7) TE(8,8)  
 TE(9,9) TE(10,10) TE(11,11) TE(12,12) TE(13,13) TE(14,14) TE(15,15) TE(16,16) TE(17,17)  
 TE(18,18) TE(19,19) TE(20,20) TE(21,21) TE(22,22) TE(23,23) TE(24,24) TE(25,25) TE(26,26)  
 TE(27,27) TE(28,28) TE(29,29) TE(30,30) TE(31,31) TE(32,32) TE(33,33) TE(34,34) TE(35,35)  
 TE(36,36) TE(37,37) TE(9,8) TE(12,11) TE(30,29) TE(32,31) TE(2,1) TE(37,36) TE(22,21)  
 TE(15,14) TE(29,28) TE(21,20) TE(19,18) TE(3,1) TE(33,31) TE(33,32) PS(2,1) TE(8,7) TE(35,32)  
 TE(27,17) TE(14,13) TE(25,17) TE(24,12) TE(4,3) TE(36,8) TE(16,15) TE(27,21) TE(27,19)  
 TE(34,2) TE(24,2) TE(21,1) TE(6,4) TE(11,4) TE(20,9) TE(6,5) TE(33,9) TE(33,24) TE(21,12)  
 TE(35,23) TE(33,10) TE(8,2) TE(36,19) TE(36,25) TE(36,6) TE(28,21) TE(26,19) TE(26,1)  
 TE(19,4) TE(17,1) TE(14,10) TE(23,16) TE(30,26) TE(29,7) TE(23,20) TE(30,5) TE(37,23)  
 TE(17,9) TE(19,10) TE(9,7) TE(26,9) TE(22,5) TE(23,21) TE(13,11) TE(35,2) TE(24,23) TE(20,4)  
 TE(9,2) TE(22,8) TE(9,5) TE(36,26) TE(36,24) TE(36,12) TE(31,17) TE(28,27) TE(37,12)  
 TE(16,10) TE(32,15) TE(35,34) TE(25,23) TE(27,26) TE(27,23) TE(37,26) TE(23,11) TE(34,1)  
 TE(37,7) TE(17,7) TE(29,24) TE(30,14) TE(30,10) TE(5,3) TE(30,15) TE(37,30) TE(36,7) TE(7,6)  
 TE(36,28) TE(29,10) TE(24,10) TE(27,25) TE(13,3) TE(20,18) TE(37,6) TE(31,6) TE(32,12)  
 TE(28,7) TE(21,18) TE(28,18) TE(29,19) TE(29,14) TE(33,19) TE(35,18) TE(35,26) TE(32,19)  
 TE(33,18) TE(18,9) TE(32,21) TE(37,29) TE(17,14) TE(31,18) TE(27,5) TE(27,3) TE(17,15)  
 TE(20,14) TE(26,2) TE(15,1) TE(10,3) TE(32,4) TE(25,22) TE(27,16) TE(9,3) TE(20,12) TE(15,11)  
 TE(36,3) TE(7,2) TE(37,35) TE(37,17) TE(19,8) TE(37,5) TE(15,5) TE(32,30) TE(28,3) TE(25,24)  
 TE(18,13) TE(35,20) TE(33,17) TE(13,9) TE(28,10) TE(27,20) TE(35,6) TE(26,11) TE(37,14)  
 TE(31,9) TE(18,16) TE(31,10) TE(16,11) TE(34,30) TE(24,14) TE(30,16) TE(22,14) TE(37,20)  
 TE(29,27) TE(21,10) TE(33,8) TE(36,13) TE(27,18) TE(33,25) TE(35,28) TE(31,7) TE(29,20)  
 TE(15,7) TE(25,5) TE(35,9) TE(32,5) TE(34,18) TE(32,20) TE(27,13) TE(37,15) TE(24,21)  
 TE(25,13) TE(14,6) TE(14,8) TE(26,25) TE(11,3) TE(29,16) TE(35,16) TE(26,16) TE(23,18)  
 TE(19,12) TE(21,2) TE(20,2) TE(22,17) TE(25,2) TE(8,6) TE(29,25)

FI TE(34,16) TE(24,9)

ST 0.02 TE(34,16) TE(24,9)

PD

OU RS FS MI SS AD=OFF LY=LY432.DAT GA=GA432.DAT PH=PH432.DAT

SECCFA PESA MODEL (Fitted sample)

Number of Input Variables 37  
 Number of Y - Variables 37  
 Number of X - Variables 0  
 Number of ETA - Variables 4  
 Number of KSI - Variables 1  
 Number of Observations 432

## SECCFA PESA MODEL (Fitted sample)

## Covariance Matrix

	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
ACA01	0.66					
ACA02	0.46	0.60				
ACA03	0.53	0.46	0.88			
ACA04	0.46	0.44	0.56	0.71		
ACA05	0.38	0.35	0.41	0.39	0.50	
ACA06	0.48	0.45	0.54	0.55	0.45	0.82
ACA07	0.41	0.38	0.47	0.45	0.39	0.51
ACA08	0.44	0.38	0.54	0.46	0.40	0.48
ACA09	0.39	0.34	0.44	0.41	0.33	0.42
ACA10	0.29	0.28	0.33	0.32	0.28	0.36
FIN01	0.38	0.38	0.46	0.45	0.35	0.45
FIN02	0.37	0.38	0.45	0.41	0.34	0.42
FIN03	0.22	0.23	0.27	0.27	0.22	0.27
FIN04	0.27	0.28	0.34	0.31	0.27	0.32
FIN05	0.29	0.31	0.37	0.36	0.29	0.38
FIN06	0.27	0.28	0.36	0.34	0.29	0.36
HUM01	0.33	0.36	0.45	0.41	0.34	0.42
HUM02	0.34	0.33	0.41	0.39	0.32	0.40
HUM03	0.32	0.32	0.38	0.39	0.31	0.38
HUM04	0.38	0.35	0.45	0.40	0.37	0.47
HUM05	0.49	0.43	0.57	0.50	0.43	0.56
HUM06	0.51	0.47	0.63	0.53	0.49	0.57
HUM07	0.30	0.32	0.40	0.35	0.29	0.37
HUM08	0.28	0.25	0.36	0.32	0.29	0.36
HUM09	0.36	0.33	0.43	0.39	0.33	0.40
HUM10	0.27	0.28	0.38	0.34	0.28	0.35
GEN01	0.30	0.30	0.40	0.34	0.27	0.35
GEN02	0.29	0.27	0.34	0.32	0.26	0.32
GEN03	0.31	0.28	0.36	0.32	0.27	0.34
GEN04	0.27	0.24	0.32	0.29	0.28	0.32
GEN05	0.34	0.35	0.44	0.39	0.35	0.43
GEN06	0.27	0.28	0.35	0.32	0.27	0.31
GEN07	0.31	0.30	0.38	0.34	0.30	0.36
GEN08	0.30	0.30	0.33	0.32	0.27	0.33
GEN09	0.28	0.29	0.35	0.32	0.26	0.31
GEN10	0.33	0.32	0.41	0.35	0.31	0.41
GEN11	0.38	0.34	0.41	0.38	0.32	0.43

## Covariance Matrix

	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACA07	0.72					
ACA08	0.54	0.89				
ACA09	0.44	0.62	0.74			
ACA10	0.33	0.37	0.34	0.49		
FIN01	0.41	0.44	0.39	0.32	0.69	
FIN02	0.39	0.43	0.38	0.31	0.56	0.74
FIN03	0.25	0.27	0.23	0.20	0.33	0.33
FIN04	0.29	0.35	0.30	0.26	0.37	0.40
FIN05	0.32	0.38	0.34	0.26	0.41	0.43
FIN06	0.32	0.35	0.30	0.28	0.38	0.40
HUM01	0.44	0.45	0.35	0.29	0.40	0.42
HUM02	0.39	0.43	0.40	0.27	0.36	0.37
HUM03	0.35	0.38	0.35	0.27	0.38	0.38
HUM04	0.44	0.48	0.44	0.31	0.41	0.41
HUM05	0.51	0.58	0.50	0.35	0.50	0.47
HUM06	0.55	0.63	0.51	0.39	0.57	0.58
HUM07	0.35	0.35	0.29	0.22	0.33	0.37
HUM08	0.34	0.37	0.34	0.26	0.32	0.28
HUM09	0.38	0.43	0.37	0.26	0.37	0.37
HUM10	0.33	0.38	0.30	0.25	0.31	0.34
GEN01	0.34	0.34	0.31	0.25	0.34	0.35
GEN02	0.33	0.35	0.32	0.22	0.33	0.34
GEN03	0.30	0.36	0.33	0.26	0.32	0.33
GEN04	0.29	0.31	0.29	0.25	0.28	0.30
GEN05	0.36	0.41	0.34	0.27	0.36	0.37
GEN06	0.28	0.30	0.25	0.21	0.29	0.28
GEN07	0.32	0.34	0.33	0.21	0.33	0.34

GEN08	0.29	0.34	0.30	0.21	0.29	0.30
GEN09	0.30	0.33	0.28	0.22	0.32	0.32
GEN10	0.38	0.43	0.34	0.24	0.33	0.31
GEN11	0.42	0.43	0.40	0.28	0.36	0.35

## Covariance Matrix

	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
FIN03	0.34					
FIN04	0.29	0.49				
FIN05	0.29	0.40	0.49			
FIN06	0.27	0.34	0.39	0.57		
HUM01	0.26	0.28	0.33	0.36	0.75	
HUM02	0.24	0.29	0.34	0.35	0.46	0.63
HUM03	0.26	0.30	0.35	0.35	0.43	0.47
HUM04	0.28	0.31	0.37	0.37	0.49	0.49
HUM05	0.34	0.39	0.44	0.45	0.59	0.60
HUM06	0.38	0.42	0.48	0.49	0.67	0.63
HUM07	0.24	0.30	0.33	0.37	0.48	0.41
HUM08	0.21	0.26	0.29	0.27	0.36	0.36
HUM09	0.24	0.30	0.34	0.33	0.41	0.42
HUM10	0.23	0.27	0.30	0.31	0.40	0.38
GEN01	0.24	0.28	0.31	0.34	0.45	0.39
GEN02	0.21	0.26	0.29	0.28	0.34	0.32
GEN03	0.21	0.28	0.29	0.30	0.35	0.35
GEN04	0.19	0.28	0.28	0.29	0.32	0.33
GEN05	0.25	0.30	0.34	0.35	0.40	0.44
GEN06	0.20	0.24	0.26	0.27	0.34	0.33
GEN07	0.22	0.27	0.31	0.31	0.36	0.39
GEN08	0.21	0.26	0.28	0.29	0.32	0.31
GEN09	0.21	0.25	0.28	0.27	0.33	0.31
GEN10	0.22	0.30	0.33	0.32	0.37	0.39
GEN11	0.25	0.29	0.33	0.35	0.39	0.43

## Covariance Matrix

	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
HUM03	0.60					
HUM04	0.46	0.68				
HUM05	0.56	0.67	1.03			
HUM06	0.60	0.67	0.93	1.31		
HUM07	0.40	0.41	0.51	0.62	0.88	
HUM08	0.35	0.39	0.49	0.53	0.31	0.52
HUM09	0.41	0.45	0.56	0.63	0.40	0.37
HUM10	0.36	0.41	0.50	0.55	0.40	0.31
GEN01	0.42	0.42	0.47	0.54	0.43	0.32
GEN02	0.34	0.37	0.42	0.48	0.35	0.27
GEN03	0.36	0.36	0.45	0.48	0.36	0.30
GEN04	0.31	0.34	0.40	0.43	0.33	0.26
GEN05	0.42	0.46	0.55	0.60	0.42	0.33
GEN06	0.35	0.35	0.46	0.48	0.36	0.26
GEN07	0.39	0.38	0.47	0.52	0.38	0.27
GEN08	0.30	0.33	0.41	0.44	0.34	0.27
GEN09	0.32	0.33	0.43	0.46	0.29	0.25
GEN10	0.41	0.42	0.52	0.55	0.39	0.35
GEN11	0.40	0.44	0.56	0.60	0.38	0.35

## Covariance Matrix

	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
HUM09	0.55					
HUM10	0.39	0.55				
GEN01	0.40	0.38	0.63			
GEN02	0.34	0.31	0.36	0.43		
GEN03	0.35	0.32	0.36	0.35	0.52	
GEN04	0.32	0.32	0.32	0.29	0.38	0.50
GEN05	0.41	0.39	0.41	0.35	0.39	0.37
GEN06	0.34	0.31	0.35	0.29	0.33	0.31
GEN07	0.36	0.34	0.37	0.33	0.35	0.33
GEN08	0.31	0.28	0.31	0.28	0.28	0.26
GEN09	0.31	0.28	0.33	0.29	0.29	0.27
GEN10	0.42	0.39	0.38	0.33	0.38	0.36
GEN11	0.42	0.40	0.39	0.36	0.41	0.39

## Covariance Matrix

	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
GEN05	0.69					
GEN06	0.46	0.52				
GEN07	0.47	0.39	0.55			
GEN08	0.33	0.28	0.30	0.40		
GEN09	0.35	0.32	0.32	0.28	0.41	
GEN10	0.42	0.36	0.40	0.33	0.34	0.63
GEN11	0.45	0.37	0.42	0.35	0.36	0.50

Covariance Matrix  
GEN11

	GEN11
GEN11	0.74

SECCFA PESA MODEL (Fitted sample)  
Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACA01	0	0	0	0
ACA02	1	0	0	0
ACA03	2	0	0	0
ACA04	3	0	0	0
ACA05	4	0	0	0
ACA06	5	0	0	0
ACA07	6	0	0	0
ACA08	7	0	0	0
ACA09	8	0	0	0
ACA10	9	0	0	0
FIN01	0	0	0	0
FIN02	0	10	0	0
FIN03	0	11	0	0
FIN04	0	12	0	0
FIN05	0	13	0	0
FIN06	0	14	0	0
HUM01	0	0	0	0
HUM02	0	0	15	0
HUM03	0	0	16	0
HUM04	0	0	17	0
HUM05	0	0	18	0
HUM06	0	0	19	0
HUM07	0	0	20	0
HUM08	0	0	21	0
HUM09	0	0	22	0
HUM10	0	0	23	0
GEN01	0	0	0	0
GEN02	0	0	0	24
GEN03	0	0	0	25
GEN04	0	0	0	26
GEN05	0	0	0	27
GEN06	0	0	0	28
GEN07	0	0	0	29
GEN08	0	0	0	30
GEN09	0	0	0	31
GEN10	0	0	0	32
GEN11	0	0	0	33

GAMMA

PESA

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACADEMIC	34			
FINANCE		35		
HUMAN			36	
GENERAL				37

PSI

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	
ACADEMIC	38				
FINANCE		39	40		
HUMAN			0	41	
GENERAL				0	42



THETA-EPS						
	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
ACA01	43					
ACA02	44	45				
ACA03	46	0	47			
ACA04	0	0	48	49		
ACA05	0	0	50	0	51	
ACA06	0	0	0	52	53	54
ACA07	0	55	0	0	0	56
ACA08	0	58	0	0	0	59
ACA09	0	62	63	0	64	0
ACA10	0	0	68	0	0	0
FIN01	0	0	70	71	0	0
FIN02	0	0	0	0	0	0
FIN03	0	0	75	0	0	0
FIN04	0	0	0	0	0	79
FIN05	84	0	0	0	85	0
FIN06	0	0	0	0	0	0
HUM01	94	0	0	0	0	0
HUM02	0	0	0	0	0	0
HUM03	0	0	0	104	0	0
HUM04	0	110	0	111	0	0
HUM05	117	118	0	0	0	0
HUM06	0	0	0	0	124	0
HUM07	0	0	0	0	0	0
HUM08	0	136	0	0	0	0
HUM09	0	143	0	0	144	0
HUM10	151	152	0	0	0	0
GEN01	0	0	159	0	160	0
GEN02	0	0	172	0	0	0
GEN03	0	0	0	0	0	0
GEN04	0	0	0	0	190	0
GEN05	0	0	0	0	0	198
GEN06	0	0	0	205	206	0
GEN07	0	0	0	0	0	0
GEN08	226	227	0	0	0	0
GEN09	0	231	0	0	0	232
GEN10	0	0	243	0	0	244
GEN11	0	0	0	0	255	256
THETA-EPS						
	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACA07	57					
ACA08	60	61				
ACA09	65	66	67			
ACA10	0	0	0	69		
FIN01	0	0	0	0	72	
FIN02	0	0	0	0	73	74
FIN03	0	0	76	0	77	0
FIN04	0	80	0	81	0	0
FIN05	86	0	0	0	87	0
FIN06	0	0	0	90	91	0
HUM01	95	0	96	0	0	0
HUM02	0	0	100	0	0	0
HUM03	0	105	0	106	0	107
HUM04	0	0	112	0	0	113
HUM05	0	0	0	119	0	120
HUM06	0	125	0	0	0	0
HUM07	0	0	0	0	130	0
HUM08	0	0	0	137	0	138
HUM09	0	0	0	0	0	0
HUM10	0	0	153	0	154	0
GEN01	0	0	0	0	0	0
GEN02	173	0	0	174	0	0
GEN03	179	0	0	180	0	0
GEN04	0	0	0	191	0	0
GEN05	199	0	200	201	0	0
GEN06	0	0	0	0	0	207
GEN07	0	215	216	217	0	0
GEN08	0	0	0	0	0	0

GEN09	0	0	233	0	0	0
GEN10	245	246	0	0	0	247
GEN11	257	0	0	0	0	258
THETA-EPS						
	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
FIN03	78					
FIN04	82	83				
FIN05	0	88	89			
FIN06	0	0	92	93		
HUM01	0	97	98	0	99	
HUM02	101	0	0	102	0	103
HUM03	0	0	0	0	0	108
HUM04	0	114	0	0	0	115
HUM05	0	0	0	0	0	121
HUM06	0	126	0	0	127	0
HUM07	0	0	0	131	0	132
HUM08	0	139	0	0	0	0
HUM09	145	0	0	0	146	0
HUM10	0	0	0	155	0	0
GEN01	161	0	0	162	163	164
GEN02	0	0	0	0	0	175
GEN03	0	181	0	182	0	0
GEN04	0	192	193	194	0	0
GEN05	0	0	0	0	202	203
GEN06	0	0	208	0	0	0
GEN07	0	0	0	0	218	219
GEN08	0	0	0	0	0	228
GEN09	0	0	0	234	0	235
GEN10	248	0	0	0	0	0
GEN11	0	259	260	0	261	0
THETA-EPS						
	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
HUM03	109					
HUM04	0	116				
HUM05	0	122	123			
HUM06	0	0	128	129		
HUM07	0	133	134	0	135	
HUM08	0	0	140	0	141	142
HUM09	0	0	0	147	148	149
HUM10	156	0	0	0	0	0
GEN01	165	166	167	0	168	0
GEN02	0	0	176	0	0	0
GEN03	183	184	0	0	0	185
GEN04	0	0	0	0	0	0
GEN05	0	0	0	0	0	0
GEN06	209	210	211	0	0	0
GEN07	220	0	0	0	0	221
GEN08	0	0	0	0	0	0
GEN09	0	236	0	0	237	0
GEN10	249	0	0	0	0	250
GEN11	0	262	0	0	263	0
THETA-EPS						
	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
HUM09	150					
HUM10	157	158				
GEN01	169	170	171			
GEN02	0	0	177	178		
GEN03	186	0	187	188	189	
GEN04	0	195	0	0	196	197
GEN05	0	0	0	0	0	0
GEN06	0	0	0	0	0	212
GEN07	222	0	0	0	0	0
GEN08	0	0	0	0	0	229
GEN09	0	238	0	239	0	0
GEN10	251	252	0	253	0	0
GEN11	0	264	0	0	265	266

THETA-EPS						
	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
GEN05	204					
GEN06	213	214				
GEN07	223	224	225			
GEN08	0	0	0	230		
GEN09	0	240	0	241	242	
GEN10	0	0	0	0	0	254
GEN11	0	0	0	0	267	268
THETA-EPS						
GEN11						
GEN11	269					
SECCFA PESA MODEL (Fitted sample)						
Number of Iterations =155						
LISREL Estimates (Maximum Likelihood)						
LAMBDA-Y						
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL		
ACA01	0.63	--	--	--	--	--
ACA02	0.61 (0.03) 21.27	--	--	--	--	--
ACA03	0.75 (0.04) 20.12	--	--	--	--	--
ACA04	0.69 (0.04) 18.46	--	--	--	--	--
ACA05	0.58 (0.03) 18.51	--	--	--	--	--
ACA06	0.72 (0.04) 17.89	--	--	--	--	--
ACA07	0.66 (0.04) 17.38	--	--	--	--	--
ACA08	0.72 (0.04) 16.82	--	--	--	--	--
ACA09	0.63 (0.04) 15.94	--	--	--	--	--
ACA10	0.50 (0.03) 15.58	--	--	--	--	--
FIN01	--	0.68	--	--	--	--
FIN02	--	0.69 (0.03) 23.42	--	--	--	--
FIN03	--	0.46 (0.02) 19.67	--	--	--	--
FIN04	--	0.56 (0.03) 18.59	--	--	--	--
FIN05	--	0.62 (0.03) 20.84	--	--	--	--
FIN06	--	0.59 (0.03) 17.84	--	--	--	--
HUM01	--	--	0.68	--	--	--
HUM02	--	--	0.65 (0.03) 19.69	--	--	--
HUM03	--	--	0.64 (0.03)	--	--	--

			19.74		
HUM04	--	--	0.71	--	
			(0.03)		
			20.87		
HUM05	--	--	0.87	--	
			(0.04)		
			20.55		
HUM06	--	--	0.94	--	
			(0.05)		
			20.17		
HUM07	--	--	0.65	--	
			(0.04)		
			15.70		
HUM08	--	--	0.54	--	
			(0.03)		
			17.28		
HUM09	--	--	0.65	--	
			(0.03)		
			19.78		
HUM10	--	--	0.59	--	
			(0.03)		
			18.57		
GEN01	--	--	--	0.61	
GEN02	--	--	--	0.55	
				(0.03)	
				20.14	
GEN03	--	--	--	0.57	
				(0.03)	
				18.39	
GEN04	--	--	--	0.53	
				(0.03)	
				16.72	
GEN05	--	--	--	0.67	
				(0.04)	
				18.26	
GEN06	--	--	--	0.55	
				(0.03)	
				16.89	
GEN07	--	--	--	0.60	
				(0.03)	
				18.39	
GEN08	--	--	--	0.51	
				(0.03)	
				18.19	
GEN09	--	--	--	0.53	
				(0.03)	
				18.77	
GEN10	--	--	--	0.64	
				(0.04)	
				18.18	
GEN11	--	--	--	0.68	
				(0.04)	
				17.63	
	<b>GAMMA</b>				
		<b>PESA</b>			
		-----			
<b>ACADEMIC</b>		0.88			
		(0.05)			
		16.75			
<b>FINANCE</b>		0.87			
		(0.05)			
		17.54			
<b>HUMAN</b>		0.98			
		(0.05)			
		18.98			
<b>GENERAL</b>		0.95			
		(0.05)			
		17.87			
Covariance Matrix of ETA and KSI					
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	PESA

ACADEMIC	1.00				
FINANCE	0.85	1.00			
HUMAN	0.86	0.85	1.00		
GENERAL	0.84	0.83	0.93	1.00	
PESA	0.88	0.87	0.98	0.95	1.00

PHI  
PESA  
-----  
1.00

PSI				
ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	
-----	-----	-----	-----	
ACADEMIC	0.22			
	(0.03)			
	7.56			
FINANCE	0.08	0.23		
	(0.02)	(0.03)		
	3.90	7.25		
HUMAN	- -	- -	0.05	
			(0.02)	
			3.00	
GENERAL	- -	- -	- -	0.09
				(0.02)
				5.25

**Squared Multiple Correlations for Structural Equations**

ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
-----	-----	-----	-----
0.78	0.77	0.95	0.91

**Squared Multiple Correlations for Reduced Form**

ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
-----	-----	-----	-----
0.78	0.77	0.95	0.91

THETA-EPS

	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACA01	0.26					
	(0.02)					
	13.36					
ACA02	0.07	0.22				
	(0.01)	(0.02)				
	5.49	12.85				
ACA03	0.06	- -	0.31			
	(0.01)		(0.02)			
	4.07		12.49			
ACA04	- -	- -	0.04	0.24		
			(0.01)	(0.02)		
			2.86	12.98		
ACA05	- -	- -	-0.03	- -	0.17	
			(0.01)		(0.01)	
			-2.97		12.58	
ACA06	- -	- -	- -	0.06	0.03	0.30
				(0.01)	(0.01)	(0.02)
				4.25	2.60	12.89
ACA07	- -	-0.02	- -	- -	- -	0.03
		(0.01)				(0.01)
		-1.36				2.17
ACA08	- -	-0.06	- -	- -	- -	-0.01
		(0.01)				(0.01)
		-4.17				-0.94
ACA09	- -	-0.04	-0.02	- -	-0.03	- -
		(0.01)	(0.01)		(0.01)	
		-3.07	-1.31		-2.41	
ACA10	- -	- -	-0.03	- -	- -	- -
			(0.01)			
			-1.90			
FIN01	- -	- -	0.01	0.03	- -	- -
			(0.01)	(0.01)		
			0.75	2.96		
FIN02	- -	- -	- -	- -	- -	- -
FIN03	- -	- -	-0.02	- -	- -	- -

			(0.01)				
			-1.74				
FIN04	--	--	--	--	--	--	-0.01 (0.01) -1.53
FIN05	-0.01 (0.01) -1.89	--	--	--	--	-0.01 (0.01) -1.29	--
FIN06	--	--	--	--	--	--	--
HUM01	-0.04 (0.01) -3.36	--	--	--	--	--	--
HUM02	--	--	--	--	--	--	--
HUM03	--	--	--	0.02 (0.01)	--	--	--
HUM04	--	-0.01 (0.01) -1.37	--	-0.03 (0.01) -2.73	--	--	--
HUM05	0.02 (0.01) 2.10	-0.02 (0.01) -1.48	--	--	--	--	--
HUM06	--	--	--	--	0.04 (0.01) 2.86	--	--
HUM07	--	--	--	--	--	--	--
HUM08	--	-0.03 (0.01) -3.12	--	--	--	--	--
HUM09	--	-0.01 (0.01) -1.07	--	--	0.01 (0.01) 0.82	--	--
HUM10	-0.04 (0.01) -3.85	-0.02 (0.01) -1.76	--	--	--	--	--
GEN01	--	--	0.03 (0.01) 2.08	--	-0.02 (0.01) -1.83	--	--
GEN02	--	--	-0.01 (0.01) -1.44	--	--	--	--
GEN03	--	--	--	--	--	--	--
GEN04	--	--	--	--	0.03 (0.01) 3.17	--	--
GEN05	--	--	--	--	--	0.02 (0.01) 1.70	--
GEN06	--	--	--	0.02 (0.01) 2.13	0.01 (0.01) 1.20	--	--
GEN07	--	--	--	--	--	--	--
GEN08	0.02 (0.01) 2.18	0.04 (0.01) 3.91	--	--	--	--	--
GEN09	--	0.01 (0.01) 1.78	--	--	--	-0.02 (0.01) -1.88	--
GEN10	--	--	0.03 (0.01) 2.25	--	--	0.04 (0.01) 3.24	--
GEN11	--	--	--	--	-0.02 (0.01) -1.48	0.03 (0.01) 1.86	--
THETA-EPS							
ACA07	0.29 (0.02) 13.06						

ACA08	0.07 (0.02)	0.39 (0.03)					
	4.03	13.35					
ACA09	0.02 (0.02)	0.17 (0.02)	0.35 (0.03)				
	1.49	7.98	13.23				
ACA10	- -	- -	- -	0.25 (0.02)			
				13.80			
FIN01	- -	- -	- -	- -	0.22 (0.02)		
					10.53		
FIN02	- -	- -	- -	- -	0.07 (0.02)	0.25 (0.02)	
					4.74	12.41	
FIN03	- -	- -	-0.01 (0.01)	- -	0.02 (0.01)	- -	
			-0.96		1.90		
FIN04	- -	0.02 (0.01)	- -	0.03 (0.01)	- -	- -	
		1.58		2.91			
FIN05	-0.01 (0.01)	- -	- -	- -	-0.02 (0.01)	- -	
	-1.38				-2.14		
FIN06	- -	- -	- -	0.03 (0.01)	-0.02 (0.01)	- -	
				2.65	-1.66		
HUM01	0.03 (0.01)	- -	-0.04 (0.01)	- -	- -	- -	
	2.16		-2.85				
HUM02	- -	- -	0.03 (0.01)	- -	- -	- -	
			2.33				
HUM03	- -	-0.02 (0.01)	- -	0.02 (0.01)	- -	-0.01 (0.01)	
		-1.50		2.13		-0.83	
HUM04	- -	- -	0.03 (0.01)	- -	- -	-0.01 (0.01)	
			2.67			-0.95	
HUM05	- -	- -	- -	-0.01 (0.01)	- -	-0.04 (0.01)	
				-1.30		-3.20	
HUM06	- -	0.03 (0.02)	- -	- -	- -	- -	
		1.99					
HUM07	- -	- -	- -	- -	-0.04 (0.01)	- -	
					-2.72		
HUM08	- -	- -	0.01	0.03 (0.01)	- -	-0.04 (0.01)	
				2.24		-3.90	
HUM09	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
HUM10	- -	- -	-0.03 (0.01)	- -	-0.01 (0.01)	- -	
			-3.15		-1.47		
GEN01	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
GEN02	0.02 (0.01)	- -	- -	-0.01 (0.01)	- -	- -	
	1.73			-0.91			
GEN03	-0.02 (0.01)	- -	- -	0.03 (0.01)	- -	- -	
	-1.77			2.93			
GEN04	- -	- -	- -	0.04 (0.01)	- -	- -	
				3.31			
GEN05	-0.02 (0.01)	- -	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	- -	- -	
	-1.32		-1.27	-0.93			
GEN06	- -	- -	- -	- -	- -	-0.02 (0.01)	
						-2.22	

GEN07	- -	-0.01 (0.01)	0.02 (0.01)	-0.03 (0.01)	- -	- -
		-1.18	1.73	-3.23		
GEN08	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GEN09	- -	- -	-0.01 (0.01)	- -	- -	- -
			-1.19			
GEN10	0.03 (0.01)	0.05 (0.01)	- -	- -	- -	-0.03 (0.01)
	2.70	4.00				-2.78
GEN11	0.03 (0.01)	- -	- -	- -	- -	-0.03 (0.01)
	2.46					-2.76
THETA-EPS						
	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
FIN03	0.13 (0.01)					
	12.65					
FIN04	0.03 (0.01)	0.18 (0.01)				
	4.04	12.48				
FIN05	- -	0.05 (0.01)	0.11 (0.01)			
		5.75	9.96			
FIN06	- -	- -	0.02 (0.01)	0.22 (0.02)		
			2.59	12.38		
HUM01	- -	-0.03 (0.01)	-0.03 (0.01)	- -	0.28 (0.02)	
		-3.12	-3.04		13.69	
HUM02	-0.01 (0.01)	- -	- -	0.01 (0.01)	- -	0.19 (0.01)
	-0.91			1.00		13.00
HUM03	- -	- -	- -	- -	- -	0.05 (0.01)
						4.86
HUM04	- -	-0.01 (0.01)	- -	- -	- -	0.03 (0.01)
		-1.59				2.64
HUM05	- -	- -	- -	- -	- -	0.03 (0.01)
						2.81
HUM06	- -	-0.01 (0.01)	- -	- -	0.01 (0.02)	- -
		-1.24			0.85	
HUM07	- -	- -	- -	0.04 (0.02)	- -	-0.01 (0.01)
				2.67		-0.68
HUM08	- -	0.01 (0.01)	- -	- -	- -	- -
		1.55				
HUM09	-0.01 (0.01)	- -	- -	- -	-0.03 (0.01)	- -
	-1.50				-2.62	
HUM10	- -	- -	- -	0.01 (0.01)	- -	- -
				1.24		
GEN01	0.01 (0.01)	- -	- -	0.03 (0.01)	0.06 (0.01)	0.01 (0.01)
	1.02			2.65	4.50	1.16
GEN02	- -	- -	- -	- -	- -	-0.02 (0.01)
						-2.24
GEN03	- -	0.02 (0.01)	- -	0.01 (0.01)	- -	- -
		2.00		1.53		
GEN04	- -	0.04 (0.01)	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)	- -	- -
		3.81	2.28	1.77		



GEN05	--	--	--	--	-0.03 (0.01)	0.02 (0.01)
					-2.75	1.79
GEN06	--	--	-0.02 (0.01)	--	--	--
			-2.60			
GEN07	--	--	--	--	-0.01 (0.01)	0.03 (0.01)
					-0.90	2.90
GEN08	--	--	--	0.02	--	-0.01 (0.01)
						-0.67
GEN09	--	--	--	0.00 (0.01)	--	-0.02 (0.01)
				-0.42		-2.39
GEN10	-0.01 (0.01)	--	--	--	--	--
	-1.46					
GEN11	--	-0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)	--	-0.02 (0.01)	--
		-1.95	-2.14		-1.42	
THETA-EPS						
	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
HUM03	0.19 (0.01)					
	13.54					
HUM04	--	0.17 (0.01)				
		12.67				
HUM05	--	0.05 (0.01)	0.28 (0.02)			
		4.69	13.14			
HUM06	--	--	0.11 (0.02)	0.41 (0.03)		
			6.28	13.42		
HUM07	--	-0.06 (0.01)	-0.06 (0.02)	--	0.45 (0.03)	
		-4.16	-3.76		13.77	
HUM08	--	--	0.02 (0.01)	--	-0.04 (0.02)	0.23 (0.02)
			1.84		-2.82	13.90
HUM09	--	--	--	0.02 (0.01)	-0.03 (0.01)	0.02 (0.01)
				1.70	-2.03	2.21
HUM10	-0.02 (0.01)	--	--	--	--	--
	-2.21					
GEN01	0.05 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.03 (0.01)	--	0.05 (0.02)	--
	4.64	1.28	-2.65		3.03	
GEN02	--	--	-0.02 (0.01)	--	--	--
			-2.83			
GEN03	0.02 (0.01)	-0.01 (0.01)	--	--	--	0.02 (0.01)
	2.35	-1.02				2.34
GEN04	--	--	--	--	--	--
GEN05	--	--	--	--	--	--
GEN06	0.02 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.02 (0.01)	--	--	--
	2.37	-0.76	2.18			
GEN07	0.03 (0.01)	--	--	--	--	-0.03 (0.01)
	3.00					-2.95
GEN08	--	--	--	--	--	--
GEN09	--	-0.01 (0.01)	--	--	-0.05 (0.01)	--
		-1.51			-4.26	
GEN10	0.04 (0.01)	--	--	--	--	0.03 (0.01)

GEN11	3.83					2.75
	- -	-0.02	- -	- -	-0.04	- -
		(0.01)			(0.02)	
		-1.65			-2.63	
THETA-EPS						
	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
HUM09	0.14					
	(0.01)					
	12.04					
HUM10	0.01	0.20				
	(0.01)	(0.01)				
	1.32	13.56				
GEN01	0.03	0.03	0.25			
	(0.01)	(0.01)	(0.02)			
	2.87	3.03	13.58			
GEN02	- -	- -	0.02	0.14		
			(0.01)	(0.01)		
			2.41	12.74		
GEN03	0.00	- -	0.02	0.04	0.20	
	(0.01)		(0.01)	(0.01)	(0.01)	
	0.56		1.53	5.13	13.57	
GEN04	- -	0.03	- -	- -	0.08	0.22
		(0.01)			(0.01)	(0.02)
		2.84			7.05	13.77
GEN05	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GEN06	- -	- -	- -	- -	- -	0.01
						(0.01)
						1.76
GEN07	-0.01	- -	- -	- -	- -	- -
	(0.01)					
	-1.07					
GEN08	- -	- -	- -	- -	- -	-0.01
						(0.01)
						-1.32
GEN09	- -	-0.02	- -	0.01	- -	- -
		(0.01)		(0.01)		
		-2.22		1.09		
GEN10	0.03	0.04	- -	-0.02	- -	- -
	(0.01)	(0.01)		(0.01)		
	3.92	3.52		-2.58		
GEN11	- -	0.02	- -	- -	0.02	0.02
		(0.01)			(0.01)	(0.01)
		2.02			2.27	1.96
THETA-EPS						
	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GEN05	0.24					
	(0.02)					
	13.32					
GEN06	0.09	0.22				
	(0.01)	(0.02)				
	6.98	13.76				
GEN07	0.06	0.07	0.19			
	(0.01)	(0.01)	(0.01)			
	5.49	6.22	13.35			
GEN08	- -	- -	- -	0.14		
				(0.01)		
				13.24		
GEN09	- -	0.03	- -	0.01	0.13	
		(0.01)		(0.01)	(0.01)	
		4.27		1.66	12.70	
GEN10	- -	- -	- -	- -	- -	0.22
						(0.02)
						13.38
GEN11	- -	- -	- -	- -	0.01	0.07
					(0.01)	(0.01)
					0.76	5.02
THETA-EPS						
	GEN11					
	-----					

GEN11           0.28  
 (0.02)  
 13.22

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
0.60	0.62	0.64	0.66	0.67	0.63

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
0.60	0.57	0.53	0.50	0.69	0.65

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
0.62	0.63	0.78	0.62	0.62	0.69

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
0.69	0.75	0.73	0.69	0.49	0.56

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
0.75	0.63	0.59	0.69	0.62	0.56

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
0.65	0.58	0.66	0.65	0.68	0.65

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

GEN11
0.62

LY was written to file D:\LY432.DAT  
 GA was written to file D:\GA432.DAT  
 PH was written to file D:\PH432.DAT

#### Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 434

Minimum Fit Function Chi-Square = 419.21 (P = 0.69)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 398.41 (P = 0.89)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 13.12)

Minimum Fit Function Value = 0.97

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.030)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0084)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.26

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.26 ; 2.29)

ECVI for Saturated Model = 3.26

ECVI for Independence Model = 222.10

Chi-Square for Independence Model with 666 Degrees of Freedom = 95649.28

Independence AIC = 95723.28

Model AIC = 936.41

Saturated AIC = 1406.00

Independence CAIC = 95910.81

Model CAIC = 2299.82

Saturated CAIC = 4969.10

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.65

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 520.68

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.014

Standardized RMR = 0.021

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.59

SECCFA PESA MODEL (Fitted sample)  
Fitted Covariance Matrix

	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
ACA01	0.66					
ACA02	0.46	0.59				
ACA03	0.53	0.46	0.88			
ACA04	0.43	0.42	0.56	0.71		
ACA05	0.36	0.35	0.40	0.40	0.50	
ACA06	0.45	0.44	0.54	0.55	0.45	0.82
ACA07	0.41	0.38	0.50	0.45	0.38	0.51
ACA08	0.45	0.38	0.54	0.49	0.42	0.51
ACA09	0.40	0.34	0.46	0.43	0.34	0.46
ACA10	0.31	0.30	0.35	0.34	0.29	0.36
FIN01	0.37	0.35	0.45	0.43	0.34	0.42
FIN02	0.37	0.36	0.44	0.40	0.34	0.43
FIN03	0.24	0.24	0.27	0.27	0.23	0.28
FIN04	0.30	0.29	0.36	0.33	0.28	0.33
FIN05	0.31	0.32	0.39	0.36	0.30	0.38
FIN06	0.32	0.31	0.38	0.35	0.29	0.36
HUM01	0.33	0.36	0.44	0.40	0.34	0.43
HUM02	0.36	0.34	0.42	0.39	0.33	0.41
HUM03	0.35	0.34	0.42	0.40	0.32	0.40
HUM04	0.39	0.36	0.46	0.40	0.36	0.44
HUM05	0.50	0.44	0.56	0.52	0.44	0.54
HUM06	0.51	0.50	0.61	0.56	0.51	0.59
HUM07	0.36	0.34	0.42	0.39	0.33	0.41
HUM08	0.29	0.25	0.35	0.32	0.27	0.34
HUM09	0.35	0.33	0.42	0.38	0.33	0.40
HUM10	0.28	0.29	0.38	0.35	0.29	0.37
GEN01	0.32	0.31	0.41	0.35	0.28	0.37
GEN02	0.29	0.28	0.33	0.32	0.27	0.33
GEN03	0.30	0.29	0.36	0.33	0.28	0.35
GEN04	0.28	0.27	0.34	0.31	0.29	0.32
GEN05	0.35	0.34	0.42	0.39	0.33	0.43
GEN06	0.29	0.28	0.35	0.34	0.28	0.33
GEN07	0.32	0.31	0.38	0.35	0.29	0.36
GEN08	0.29	0.30	0.32	0.30	0.25	0.31
GEN09	0.28	0.29	0.34	0.31	0.26	0.31
GEN10	0.34	0.33	0.43	0.37	0.31	0.43
GEN11	0.36	0.35	0.43	0.39	0.32	0.44

## Fitted Covariance Matrix

	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACA07	0.72					
ACA08	0.55	0.90				
ACA09	0.44	0.63	0.75			
ACA10	0.33	0.36	0.31	0.50		
FIN01	0.38	0.42	0.37	0.29	0.68	
FIN02	0.39	0.42	0.37	0.29	0.55	0.74
FIN03	0.26	0.28	0.24	0.19	0.33	0.32
FIN04	0.31	0.36	0.30	0.26	0.38	0.39
FIN05	0.33	0.38	0.33	0.26	0.40	0.43
FIN06	0.33	0.36	0.32	0.28	0.39	0.41
HUM01	0.42	0.42	0.33	0.29	0.40	0.40
HUM02	0.37	0.41	0.38	0.28	0.38	0.39
HUM03	0.37	0.38	0.35	0.30	0.38	0.37
HUM04	0.41	0.44	0.41	0.31	0.42	0.41
HUM05	0.50	0.54	0.47	0.36	0.51	0.48
HUM06	0.54	0.62	0.52	0.41	0.55	0.56
HUM07	0.37	0.41	0.36	0.28	0.34	0.39
HUM08	0.31	0.34	0.30	0.26	0.32	0.28
HUM09	0.37	0.40	0.35	0.28	0.38	0.38
HUM10	0.33	0.36	0.29	0.25	0.33	0.35
GEN01	0.34	0.37	0.32	0.26	0.35	0.35
GEN02	0.32	0.33	0.29	0.22	0.31	0.32
GEN03	0.30	0.35	0.30	0.27	0.33	0.33
GEN04	0.30	0.32	0.28	0.26	0.30	0.31
GEN05	0.36	0.41	0.34	0.27	0.38	0.39
GEN06	0.30	0.33	0.29	0.23	0.31	0.30
GEN07	0.33	0.35	0.34	0.22	0.34	0.35

GEN08	0.29	0.31	0.27	0.22	0.29	0.30
GEN09	0.30	0.32	0.27	0.22	0.30	0.31
GEN10	0.39	0.44	0.34	0.27	0.36	0.34
GEN11	0.41	0.41	0.36	0.28	0.39	0.36

## Fitted Covariance Matrix

	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
FIN03	0.33					
FIN04	0.29	0.49				
FIN05	0.28	0.40	0.49			
FIN06	0.27	0.33	0.39	0.57		
HUM01	0.27	0.29	0.33	0.35	0.75	
HUM02	0.25	0.31	0.34	0.34	0.45	0.62
HUM03	0.25	0.31	0.34	0.33	0.44	0.47
HUM04	0.28	0.33	0.37	0.36	0.48	0.49
HUM05	0.34	0.42	0.46	0.44	0.59	0.60
HUM06	0.37	0.44	0.50	0.48	0.66	0.62
HUM07	0.26	0.31	0.34	0.37	0.45	0.42
HUM08	0.21	0.27	0.28	0.27	0.37	0.35
HUM09	0.24	0.31	0.34	0.33	0.41	0.42
HUM10	0.23	0.28	0.31	0.31	0.40	0.38
GEN01	0.24	0.28	0.31	0.33	0.44	0.38
GEN02	0.21	0.25	0.28	0.27	0.35	0.32
GEN03	0.22	0.28	0.29	0.30	0.36	0.35
GEN04	0.20	0.28	0.29	0.28	0.34	0.32
GEN05	0.25	0.31	0.34	0.33	0.39	0.42
GEN06	0.21	0.26	0.26	0.27	0.35	0.33
GEN07	0.23	0.28	0.31	0.30	0.37	0.39
GEN08	0.20	0.24	0.26	0.27	0.32	0.31
GEN09	0.20	0.25	0.27	0.26	0.34	0.31
GEN10	0.23	0.30	0.33	0.32	0.41	0.39
GEN11	0.26	0.29	0.33	0.34	0.41	0.41

## Fitted Covariance Matrix

	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
HUM03	0.60					
HUM04	0.46	0.68				
HUM05	0.56	0.67	1.04			
HUM06	0.61	0.67	0.93	1.30		
HUM07	0.42	0.40	0.51	0.62	0.87	
HUM08	0.35	0.38	0.49	0.51	0.31	0.52
HUM09	0.41	0.46	0.56	0.63	0.40	0.37
HUM10	0.36	0.42	0.51	0.55	0.38	0.32
GEN01	0.41	0.42	0.46	0.53	0.42	0.31
GEN02	0.33	0.36	0.42	0.48	0.33	0.27
GEN03	0.36	0.37	0.46	0.50	0.35	0.31
GEN04	0.32	0.35	0.43	0.47	0.32	0.27
GEN05	0.40	0.44	0.54	0.59	0.41	0.34
GEN06	0.35	0.35	0.46	0.48	0.33	0.28
GEN07	0.38	0.40	0.48	0.53	0.36	0.27
GEN08	0.31	0.34	0.41	0.45	0.31	0.26
GEN09	0.32	0.34	0.43	0.47	0.27	0.27
GEN10	0.42	0.42	0.52	0.56	0.39	0.35
GEN11	0.40	0.43	0.55	0.60	0.37	0.34

## Fitted Covariance Matrix

	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
HUM09	0.55					
HUM10	0.39	0.55				
GEN01	0.39	0.37	0.62			
GEN02	0.33	0.30	0.35	0.43		
GEN03	0.35	0.31	0.36	0.35	0.52	
GEN04	0.32	0.32	0.32	0.29	0.38	0.50
GEN05	0.40	0.36	0.41	0.36	0.38	0.35
GEN06	0.33	0.30	0.33	0.30	0.31	0.30
GEN07	0.35	0.33	0.36	0.33	0.34	0.32
GEN08	0.31	0.28	0.31	0.28	0.29	0.26
GEN09	0.32	0.27	0.32	0.30	0.30	0.28
GEN10	0.42	0.39	0.39	0.33	0.36	0.34
GEN11	0.41	0.39	0.41	0.37	0.41	0.38

## Fitted Covariance Matrix

	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
GEN05	0.69					
GEN06	0.45	0.52				
GEN07	0.46	0.39	0.54			
GEN08	0.34	0.28	0.31	0.40		
GEN09	0.35	0.32	0.32	0.28	0.41	
GEN10	0.43	0.35	0.38	0.33	0.34	0.63
GEN11	0.45	0.37	0.40	0.35	0.37	0.50

Fitted Covariance Matrix  
GEN11

	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
ACA01	0.00					
ACA02	0.00	0.00				
ACA03	0.00	0.00	0.00			
ACA04	0.02	0.02	0.00	0.00		
ACA05	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	
ACA06	0.03	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
ACA07	-0.01	0.00	-0.02	-0.01	0.00	0.00
ACA08	-0.02	0.00	0.00	-0.03	-0.02	-0.03
ACA09	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01	-0.03
ACA10	-0.03	-0.02	-0.01	-0.02	-0.01	0.00
FIN01	0.01	0.02	0.01	0.02	0.01	0.03
FIN02	0.00	0.02	0.01	0.01	-0.01	0.00
FIN03	-0.02	0.00	-0.01	0.00	-0.01	-0.01
FIN04	-0.03	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01	-0.01
FIN05	-0.02	-0.01	-0.02	0.00	-0.01	0.00
FIN06	-0.04	-0.02	-0.02	-0.01	-0.01	0.00
HUM01	0.00	0.00	0.01	0.01	-0.01	0.00
HUM02	-0.02	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01
HUM03	-0.03	-0.02	-0.03	-0.02	-0.01	-0.02
HUM04	-0.01	-0.01	-0.01	0.01	0.01	0.02
HUM05	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01
HUM06	0.00	-0.03	0.02	-0.03	-0.02	-0.02
HUM07	-0.06	-0.02	-0.02	-0.04	-0.04	-0.04
HUM08	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.02	0.02
HUM09	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
HUM10	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	-0.01
GEN01	-0.02	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01	-0.02
GEN02	0.00	-0.01	0.01	0.00	-0.01	-0.01
GEN03	0.00	-0.02	0.00	-0.01	-0.01	-0.01
GEN04	-0.01	-0.03	-0.02	-0.02	-0.01	0.00
GEN05	-0.01	0.01	0.02	0.01	0.02	0.01
GEN06	-0.02	0.00	0.00	-0.02	-0.01	-0.02
GEN07	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
GEN08	0.00	0.00	0.00	0.02	0.02	0.01
GEN09	0.00	0.00	0.01	0.02	-0.01	0.00
GEN10	-0.01	-0.01	-0.02	-0.02	0.00	-0.01
GEN11	0.02	-0.01	-0.01	-0.02	0.00	-0.01

Fitted Residuals

	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACA07	0.00					
ACA08	0.00	-0.01				
ACA09	0.00	-0.01	0.00			
ACA10	0.00	0.02	0.03	-0.01		
FIN01	0.03	0.02	0.02	0.03	0.00	
FIN02	0.00	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01
FIN03	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.01
FIN04	-0.03	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.01
FIN05	-0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
FIN06	-0.01	-0.01	-0.02	0.00	-0.01	-0.01
HUM01	0.02	0.03	0.02	0.00	0.00	0.01
HUM02	0.02	0.02	0.01	-0.01	-0.02	-0.02
HUM03	-0.02	-0.01	0.00	-0.02	0.01	0.00
HUM04	0.03	0.04	0.03	0.01	-0.01	0.00
HUM05	0.01	0.04	0.02	-0.01	-0.01	-0.01

HUM06	0.01	0.02	-0.01	-0.02	0.02	0.02
HUM07	-0.03	-0.06	-0.07	-0.06	-0.02	-0.02
HUM08	0.03	0.03	0.03	0.00	0.00	0.00
HUM09	0.01	0.03	0.02	-0.02	-0.01	-0.01
HUM10	0.00	0.02	0.01	0.00	-0.02	-0.01
GEN01	0.00	-0.03	-0.01	-0.01	-0.01	0.00
GEN02	0.01	0.01	0.03	0.00	0.02	0.02
GEN03	0.01	0.02	0.03	-0.01	-0.01	0.00
GEN04	0.00	-0.01	0.01	-0.01	-0.02	-0.01
GEN05	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02	-0.01
GEN06	-0.02	-0.04	-0.04	-0.02	-0.03	-0.02
GEN07	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01
GEN08	0.01	0.03	0.03	-0.01	0.00	0.00
GEN09	0.01	0.00	0.01	0.00	0.02	0.01
GEN10	-0.01	0.00	0.00	-0.03	-0.03	-0.02
GEN11	0.01	0.02	0.04	0.00	-0.02	-0.01

Fitted Residuals

	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
FIN03	0.00					
FIN04	0.00	0.00				
FIN05	0.01	0.01	0.01			
FIN06	0.00	0.01	0.01	0.00		
HUM01	0.00	-0.01	0.00	0.02	0.01	
HUM02	-0.01	-0.02	-0.01	0.01	0.01	0.00
HUM03	0.01	-0.01	0.01	0.03	-0.01	0.00
HUM04	0.00	-0.01	-0.01	0.01	0.01	0.00
HUM05	0.00	-0.03	-0.02	0.01	0.00	0.00
HUM06	0.01	-0.02	-0.02	0.01	0.01	0.01
HUM07	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.03	0.00
HUM08	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00
HUM09	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00
HUM10	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00
GEN01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
GEN02	0.00	0.00	0.01	0.01	-0.01	0.01
GEN03	-0.01	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00
GEN04	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.02	0.01
GEN05	-0.01	-0.01	0.00	0.02	0.01	0.01
GEN06	-0.01	-0.02	-0.01	0.00	-0.01	0.00
GEN07	-0.01	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00
GEN08	0.01	0.02	0.02	0.01	-0.01	0.00
GEN09	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00
GEN10	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.03	0.00
GEN11	-0.01	-0.01	0.00	0.01	-0.02	0.02

Fitted Residuals

	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
HUM03	-0.01					
HUM04	0.01	0.00				
HUM05	0.00	0.00	-0.01			
HUM06	0.00	0.00	0.00	0.00		
HUM07	-0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	
HUM08	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00
HUM09	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
HUM10	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.02	0.00
GEN01	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
GEN02	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	-0.01
GEN03	0.00	-0.01	-0.02	-0.02	0.01	-0.01
GEN04	-0.01	-0.01	-0.03	-0.03	0.01	0.00
GEN05	0.02	0.01	0.01	0.02	0.02	0.00
GEN06	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.03	-0.02
GEN07	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	0.01	0.00
GEN08	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.03	0.01
GEN09	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.01	-0.02
GEN10	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
GEN11	0.00	0.01	0.02	0.00	0.01	0.01

Fitted Residuals

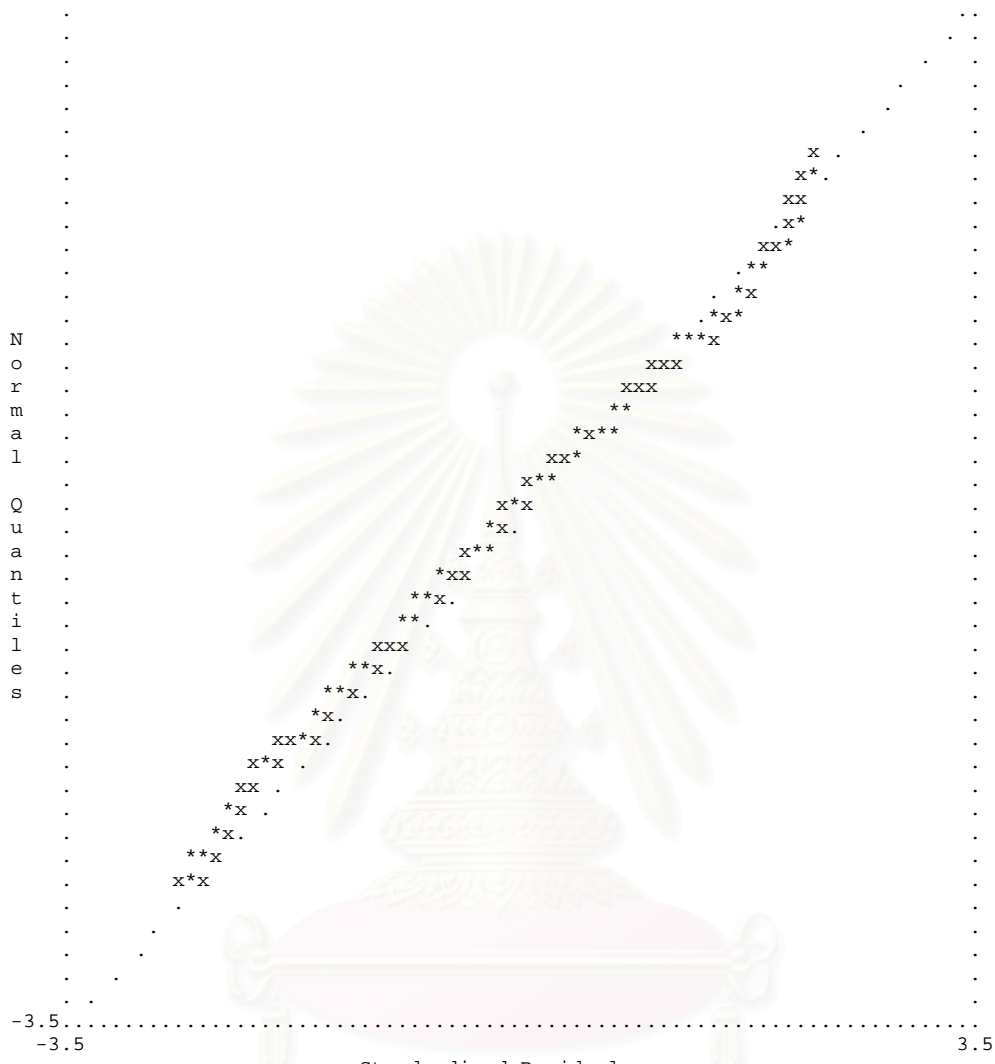
	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
HUM09	0.00					
HUM10	0.00	0.00				





GEN02	0.21	-0.78	0.70	0.36	-0.87	-0.71
GEN03	0.24	-1.21	0.07	-0.74	-0.72	-0.58
GEN04	-0.59	-2.04	-1.11	-1.47	-1.41	-0.23
GEN05	-0.63	0.69	1.05	0.41	1.88	0.43
GEN06	-1.50	-0.27	-0.02	-1.46	-0.74	-1.16
GEN07	-0.51	-0.28	-0.21	-0.45	0.29	-0.32
GEN08	0.42	0.35	0.13	1.66	1.82	1.14
GEN09	-0.08	0.21	0.95	1.34	-0.53	0.55
GEN10	-0.64	-0.43	-1.45	-1.20	0.11	-1.27
GEN11	1.06	-0.74	-0.75	-0.97	0.47	-0.54
Standardized Residuals						
	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACA07	-0.74					
ACA08	-0.70	-1.49				
ACA09	0.53	-0.93	-0.43			
ACA10	0.25	1.14	1.98	-1.38		
FIN01	1.75	1.32	1.38	1.98	0.94	
FIN02	0.29	0.50	0.52	1.27	1.92	1.74
FIN03	-0.40	-0.50	-0.36	1.05	0.78	1.20
FIN04	-2.07	-0.53	-0.20	-0.34	-1.20	1.26
FIN05	-1.14	0.46	0.44	0.02	0.20	0.39
FIN06	-0.85	-0.47	-1.14	-0.43	-1.63	-1.56
HUM01	1.52	1.36	1.55	-0.28	-0.07	0.68
HUM02	1.32	1.45	1.19	-0.95	-1.47	-1.09
HUM03	-1.28	-0.61	0.12	-2.33	0.70	0.41
HUM04	1.93	1.94	1.62	0.59	-0.77	-0.46
HUM05	0.83	1.80	1.23	-0.95	-0.78	-0.59
HUM06	0.56	0.78	-0.34	-1.05	1.17	0.86
HUM07	-1.24	-2.44	-2.42	-2.44	-1.30	-0.88
HUM08	1.80	1.96	1.92	-0.20	0.05	0.01
HUM09	0.86	1.97	1.13	-1.52	-0.93	-1.21
HUM10	-0.18	1.11	0.90	0.02	-1.75	-0.81
GEN01	-0.19	-1.71	-0.51	-0.58	-0.48	-0.24
GEN02	0.81	1.00	1.91	-0.45	1.83	1.95
GEN03	0.52	0.94	1.76	-1.05	-0.69	0.13
GEN04	-0.11	-0.70	0.43	-1.60	-1.45	-0.64
GEN05	0.24	0.02	-0.18	-0.29	-1.18	-0.86
GEN06	-1.53	-2.01	-2.33	-1.63	-1.91	-1.58
GEN07	-0.61	-0.59	-0.99	-1.05	-0.99	-0.69
GEN08	0.72	1.91	1.85	-0.59	-0.11	0.13
GEN09	0.43	0.20	0.98	-0.16	1.53	1.05
GEN10	-1.22	-0.26	-0.03	-2.00	-2.31	-2.20
GEN11	0.58	1.07	1.97	-0.22	-1.46	-0.89
Standardized Residuals						
	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
FIN03	0.35					
FIN04	0.29	0.28				
FIN05	1.36	1.69	1.83			
FIN06	0.02	1.48	1.32	-0.48		
HUM01	-0.39	-1.17	-0.31	1.23	1.27	
HUM02	-0.85	-1.86	-0.89	0.83	0.86	1.10
HUM03	1.07	-0.97	0.95	1.83	-1.15	0.23
HUM04	-0.03	-1.63	-0.74	1.02	0.74	1.08
HUM05	-0.12	-1.77	-1.42	0.50	-0.05	0.48
HUM06	0.95	-1.23	-1.52	0.79	1.02	0.82
HUM07	-0.88	-0.69	-0.75	-0.23	1.98	-0.77
HUM08	-0.43	-0.79	0.07	-0.03	-1.11	0.16
HUM09	-0.08	-0.54	-0.10	0.17	-1.31	-0.31
HUM10	-0.02	-0.50	-1.29	0.56	0.01	-0.15
GEN01	-0.41	0.03	0.12	1.15	0.29	0.84
GEN02	0.17	0.40	1.43	1.10	-0.69	1.77
GEN03	-1.11	-0.45	-0.10	0.69	-1.16	-0.03
GEN04	-1.02	-1.18	-1.22	0.43	-1.21	0.53
GEN05	-0.51	-1.04	0.04	1.24	0.71	1.57
GEN06	-0.80	-1.59	-0.87	0.22	-0.56	-0.07
GEN07	-0.57	-0.39	0.32	0.87	-1.35	-0.16
GEN08	1.38	1.64	1.98	1.08	-0.47	-0.14
GEN09	0.49	0.05	1.05	1.73	-0.27	0.05
GEN10	-1.19	0.10	0.06	0.12	-2.41	-0.10





SECCFA PESA MODEL (Fitted sample)  
Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACA01	-	5.29	1.65	0.15
ACA02	-	0.19	0.00	0.07
ACA03	-	0.09	0.13	0.01
ACA04	-	0.04	0.02	0.02
ACA05	-	0.14	0.05	0.08
ACA06	-	0.58	0.03	0.18
ACA07	-	0.33	0.39	0.44
ACA08	-	1.34	2.64	0.01
ACA09	-	0.00	0.24	1.34
ACA10	-	0.91	1.81	1.86
FIN01	10.09	-	0.00	0.27
FIN02	0.00	-	0.00	0.01
FIN03	0.74	-	0.02	0.05
FIN04	1.27	-	1.58	0.36
FIN05	0.01	-	0.10	0.19
FIN06	0.84	-	3.05	1.53
HUM01	1.71	0.01	-	1.90
HUM02	0.09	1.97	-	0.27
HUM03	1.52	3.75	-	0.01
HUM04	1.15	0.01	-	0.37

HUM05	0.05	0.02	- -	0.02
HUM06	0.69	0.16	- -	1.13
HUM07	5.82	1.13	- -	1.60
HUM08	1.60	0.01	- -	0.08
HUM09	0.71	0.01	- -	0.52
HUM10	0.09	0.38	- -	3.05
GEN01	1.32	0.28	0.23	- -
GEN02	0.10	3.05	2.34	- -
GEN03	0.06	0.56	0.32	- -
GEN04	1.70	0.65	1.25	- -
GEN05	4.72	0.24	4.82	- -
GEN06	5.66	4.53	0.62	- -
GEN07	0.00	0.07	1.47	- -
GEN08	4.42	4.07	0.61	- -
GEN09	0.39	1.34	1.07	- -
GEN10	2.54	2.92	3.60	- -
GEN11	0.13	0.00	1.94	- -

## Expected Change for LAMBDA-Y

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACA01	- -	-0.13	-0.07	-0.02
ACA02	- -	0.02	0.00	-0.01
ACA03	- -	0.02	0.03	0.00
ACA04	- -	-0.01	-0.01	-0.01
ACA05	- -	-0.02	-0.01	0.01
ACA06	- -	0.05	-0.01	-0.03
ACA07	- -	-0.04	0.04	0.04
ACA08	- -	0.07	0.10	0.01
ACA09	- -	0.00	0.03	0.07
ACA10	- -	0.06	-0.08	-0.08
FIN01	0.21	- -	0.00	-0.03
FIN02	0.00	- -	0.00	-0.01
FIN03	-0.04	- -	0.01	-0.01
FIN04	-0.06	- -	-0.06	-0.03
FIN05	-0.01	- -	-0.01	0.02
FIN06	-0.06	- -	0.11	0.07
HUM01	0.08	0.01	- -	-0.14
HUM02	-0.02	-0.07	- -	0.05
HUM03	-0.06	0.10	- -	0.01
HUM04	0.05	0.00	- -	-0.05
HUM05	-0.01	-0.01	- -	-0.01
HUM06	-0.06	0.03	- -	-0.12
HUM07	-0.20	-0.09	- -	0.17
HUM08	0.07	0.01	- -	-0.03
HUM09	0.04	0.00	- -	0.06
HUM10	0.02	-0.03	- -	0.17
GEN01	-0.06	-0.03	0.06	- -
GEN02	0.01	0.07	0.12	- -
GEN03	0.01	-0.03	-0.05	- -
GEN04	-0.06	-0.04	-0.09	- -
GEN05	0.11	0.02	0.18	- -
GEN06	-0.11	-0.10	-0.06	- -
GEN07	0.00	0.01	-0.10	- -
GEN08	0.09	0.09	0.06	- -
GEN09	0.03	0.05	-0.07	- -
GEN10	-0.08	-0.09	-0.18	- -
GEN11	0.02	0.00	0.15	- -

## Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACA01	- -	-0.13	-0.07	-0.02
ACA02	- -	0.02	0.00	-0.01
ACA03	- -	0.02	0.03	0.00
ACA04	- -	-0.01	-0.01	-0.01
ACA05	- -	-0.02	-0.01	0.01
ACA06	- -	0.05	-0.01	-0.03
ACA07	- -	-0.04	0.04	0.04
ACA08	- -	0.07	0.10	0.01
ACA09	- -	0.00	0.03	0.07
ACA10	- -	0.06	-0.08	-0.08
FIN01	0.21	- -	0.00	-0.03

FIN02	0.00	--	0.00	-0.01
FIN03	-0.04	--	0.01	-0.01
FIN04	-0.06	--	-0.06	-0.03
FIN05	-0.01	--	-0.01	0.02
FIN06	-0.06	--	0.11	0.07
HUM01	0.08	0.01	--	-0.14
HUM02	-0.02	-0.07	--	0.05
HUM03	-0.06	0.10	--	0.01
HUM04	0.05	0.00	--	-0.05
HUM05	-0.01	-0.01	--	-0.01
HUM06	-0.06	0.03	--	-0.12
HUM07	-0.20	-0.09	--	0.17
HUM08	0.07	0.01	--	-0.03
HUM09	0.04	0.00	--	0.06
HUM10	0.02	-0.03	--	0.17
GEN01	-0.06	-0.03	0.06	--
GEN02	0.01	0.07	0.12	--
GEN03	0.01	-0.03	-0.05	--
GEN04	-0.06	-0.04	-0.09	--
GEN05	0.11	0.02	0.18	--
GEN06	-0.11	-0.10	-0.06	--
GEN07	0.00	0.01	-0.10	--
GEN08	0.09	0.09	0.06	--
GEN09	0.03	0.05	-0.07	--
GEN10	-0.08	-0.09	-0.18	--
GEN11	0.02	0.00	0.15	--

## Modification Indices for BETA

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACADEMIC	--	--	0.10	0.10
FINANCE	--	--	0.10	0.10
HUMAN	0.10	0.10	--	--
GENERAL	0.10	0.10	--	--

## Expected Change for BETA

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACADEMIC	--	--	0.11	-0.06
FINANCE	--	--	-0.11	0.06
HUMAN	0.04	-0.03	--	--
GENERAL	-0.04	0.03	--	--

## Standardized Expected Change for BETA

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACADEMIC	--	--	0.11	-0.06
FINANCE	--	--	-0.11	0.06
HUMAN	0.04	-0.03	--	--
GENERAL	-0.04	0.03	--	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

## Modification Indices for PSI

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACADEMIC	--	--	--	--
FINANCE	--	--	--	--
HUMAN	0.10	0.10	--	--
GENERAL	0.10	0.10	--	--

## Expected Change for PSI

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACADEMIC	--	--	--	--
FINANCE	--	--	--	--
HUMAN	0.01	-0.01	--	--
GENERAL	-0.01	0.00	--	--

## Standardized Expected Change for PSI

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACADEMIC	--	--	--	--
FINANCE	--	--	--	--
HUMAN	0.01	-0.01	--	--
GENERAL	-0.01	0.00	--	--

## Modification Indices for THETA-EPS

	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
ACA01	--	--	--	--	--	--
ACA02	--	--	--	--	--	--
ACA03	--	0.04	--	--	--	--
ACA04	4.23	0.02	--	--	--	--
ACA05	1.04	0.02	--	0.04	--	--
ACA06	0.82	0.00	0.00	--	--	--
ACA07	0.27	--	2.08	0.45	0.62	--
ACA08	0.26	--	0.88	1.87	1.42	--
ACA09	0.07	--	--	0.00	--	5.01
ACA10	1.03	0.20	--	1.54	0.03	0.37
FIN01	0.07	0.03	--	--	0.00	2.15
FIN02	0.01	1.29	0.62	0.57	0.35	0.23
FIN03	2.48	0.10	--	0.29	0.64	0.42
FIN04	0.01	0.12	0.39	0.18	0.65	--
FIN05	--	0.12	1.44	0.30	--	0.01
FIN06	1.52	1.05	0.20	0.06	0.02	0.78
HUM01	--	0.35	0.02	0.71	0.17	0.02
HUM02	0.07	0.09	0.08	3.79	0.70	1.94
HUM03	0.93	0.03	1.43	--	0.01	0.00
HUM04	0.00	--	1.65	--	0.65	1.76
HUM05	--	--	0.17	2.39	0.36	0.90
HUM06	0.36	0.56	1.85	1.31	--	0.36
HUM07	1.58	0.51	0.41	0.26	0.55	0.33
HUM08	2.81	--	0.69	1.04	2.99	0.27
HUM09	1.20	--	0.02	0.68	--	0.42
HUM10	--	--	0.52	0.35	0.91	0.55
GEN01	0.13	0.06	--	0.96	--	0.06
GEN02	0.15	0.80	--	0.11	1.59	0.45
GEN03	1.06	0.02	0.01	0.02	0.12	0.35
GEN04	0.67	2.01	0.55	0.04	--	0.39
GEN05	1.43	1.00	0.66	0.00	2.72	--
GEN06	0.57	0.47	0.50	--	--	0.48
GEN07	0.49	0.13	0.01	0.45	0.16	0.36
GEN08	--	--	1.05	0.70	2.28	0.01
GEN09	0.16	--	0.16	2.24	1.12	--
GEN10	0.35	1.12	--	0.00	0.19	--
GEN11	2.54	0.67	0.88	1.01	--	--
Modification Indices for THETA-EPS						
	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACA07	--	--	--	--	--	--
ACA08	--	--	--	--	--	--
ACA09	--	--	--	--	--	--
ACA10	0.14	0.46	3.93	--	--	--
FIN01	0.75	0.07	0.00	1.58	--	--
FIN02	0.02	0.11	0.22	0.03	--	--
FIN03	0.24	0.16	--	1.18	--	0.25
FIN04	4.68	--	0.03	--	3.11	1.94
FIN05	--	0.55	0.17	0.08	--	0.19
FIN06	0.34	0.10	1.86	--	--	2.56
HUM01	--	2.02	--	0.02	0.12	0.09
HUM02	2.14	0.24	--	0.34	1.10	0.00
HUM03	2.45	--	0.17	--	1.23	--
HUM04	0.80	0.02	--	0.05	0.52	--
HUM05	0.20	0.07	0.79	--	0.06	--
HUM06	0.14	--	1.69	0.00	1.01	1.02
HUM07	0.40	0.42	1.48	3.16	--	0.03
HUM08	1.62	0.14	0.37	--	0.47	--
HUM09	0.27	3.17	0.34	1.35	0.36	0.55
HUM10	1.13	0.68	--	2.41	--	0.03
GEN01	2.06	7.19	0.49	0.28	0.00	0.03
GEN02	--	0.05	0.86	--	1.52	0.54
GEN03	--	0.06	0.29	--	0.21	0.12
GEN04	0.63	1.95	0.25	--	0.05	0.01
GEN05	--	0.08	--	--	0.01	0.45
GEN06	0.01	0.07	3.25	0.61	1.36	--
GEN07	0.24	--	--	--	0.13	0.06
GEN08	0.99	1.65	0.13	0.46	1.12	0.14
GEN09	0.06	1.04	--	1.08	2.91	0.00

GEN10	--	--	0.44	2.77	3.16	--
GEN11	--	0.02	1.22	0.05	0.93	--
Modification Indices for THETA-EPS						
	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
FIN03	--	--	--	--	--	--
FIN04	--	--	--	--	--	--
FIN05	0.40	--	--	--	--	--
FIN06	0.51	3.18	--	--	--	--
HUM01	1.13	--	--	0.48	--	--
HUM02	--	0.31	0.00	--	0.17	--
HUM03	1.11	1.92	0.69	3.42	0.61	--
HUM04	0.02	--	0.25	0.79	0.49	--
HUM05	0.10	0.06	0.05	0.00	0.00	--
HUM06	1.19	--	4.12	0.36	--	0.49
HUM07	0.40	0.14	0.01	--	1.76	--
HUM08	0.23	--	0.10	1.59	1.32	0.06
HUM09	--	0.01	1.14	0.21	--	0.00
HUM10	0.22	0.03	1.55	--	0.21	0.53
GEN01	--	0.28	0.15	--	--	--
GEN02	0.02	0.02	0.10	0.20	0.81	--
GEN03	0.76	--	0.01	--	0.15	0.37
GEN04	0.03	--	--	--	0.04	2.21
GEN05	0.02	0.93	0.01	0.83	--	--
GEN06	0.44	0.25	--	0.21	0.38	0.16
GEN07	0.13	0.18	0.11	0.00	--	--
GEN08	1.06	0.30	1.41	0.04	0.00	--
GEN09	0.15	0.04	0.06	--	0.20	--
GEN10	--	1.61	0.01	0.26	3.96	0.00
GEN11	0.19	--	--	0.81	--	0.44
Modification Indices for THETA-EPS						
	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
HUM03	--	--	--	--	--	--
HUM04	0.82	--	--	--	--	--
HUM05	0.30	--	--	--	--	--
HUM06	0.01	0.12	--	--	--	--
HUM07	1.82	--	--	0.17	--	--
HUM08	0.49	0.08	--	1.36	--	--
HUM09	0.58	0.65	0.26	--	--	--
HUM10	--	0.03	0.66	0.01	0.02	0.56
GEN01	--	--	--	0.24	--	1.79
GEN02	0.72	0.09	--	0.03	0.02	1.80
GEN03	--	--	0.29	0.10	0.24	--
GEN04	0.25	0.60	0.90	0.25	0.04	0.03
GEN05	1.46	1.73	0.00	0.12	0.57	0.04
GEN06	--	--	--	0.12	2.73	0.44
GEN07	--	1.44	0.64	0.02	0.11	--
GEN08	0.15	1.71	0.24	2.50	3.77	2.53
GEN09	0.45	--	0.84	0.19	--	1.92
GEN10	--	0.13	0.18	0.06	0.02	--
GEN11	0.29	--	0.07	0.01	--	0.01
Modification Indices for THETA-EPS						
	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
HUM09	--	--	--	--	--	--
HUM10	--	--	--	--	--	--
GEN01	--	--	--	--	--	--
GEN02	1.45	1.27	--	--	--	--
GEN03	--	0.08	--	--	--	--
GEN04	0.03	--	0.13	0.00	--	--
GEN05	1.06	1.92	0.01	1.53	0.44	0.63
GEN06	2.23	0.92	0.43	1.59	5.79	--
GEN07	--	0.53	0.13	0.16	0.26	0.19
GEN08	0.06	0.38	0.28	0.45	3.28	--
GEN09	5.54	--	3.37	--	0.78	0.53
GEN10	--	--	0.19	--	0.79	2.51
GEN11	1.93	--	3.81	0.61	--	--
Modification Indices for THETA-EPS						
	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10

GEN05	- -					
GEN06	- -	- -				
GEN07	- -	- -	- -			
GEN08	0.81	0.02	0.03	- -		
GEN09	0.02	- -	0.05	- -	- -	
GEN10	3.44	0.11	1.56	0.17	0.93	- -
GEN11	0.28	0.00	0.17	1.26	- -	- -
Modification Indices for THETA-EPS						
GEN11						
-----						
GEN11	- -					
Expected Change for THETA-EPS						
	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
-----						
ACA01	- -					
ACA02	- -	- -				
ACA03	- -	0.00	- -			
ACA04	0.02	0.00	- -	- -		
ACA05	0.01	0.00	- -	0.00	- -	
ACA06	0.01	0.00	0.00	- -	- -	- -
ACA07	-0.01	- -	-0.02	0.01	0.01	- -
ACA08	-0.01	- -	0.02	-0.02	-0.02	- -
ACA09	0.00	- -	- -	0.00	- -	-0.04
ACA10	-0.01	0.00	- -	-0.01	0.00	0.01
FIN01	0.00	0.00	- -	- -	0.00	0.02
FIN02	0.00	0.01	0.01	-0.01	-0.01	-0.01
FIN03	-0.01	0.00	- -	0.00	-0.01	-0.01
FIN04	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	- -
FIN05	- -	0.00	-0.01	0.00	- -	0.00
FIN06	-0.01	-0.01	0.01	0.00	0.00	0.01
HUM01	- -	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
HUM02	0.00	0.00	0.00	0.02	-0.01	-0.01
HUM03	-0.01	0.00	-0.01	- -	0.00	0.00
HUM04	0.00	- -	-0.01	- -	0.01	0.01
HUM05	- -	- -	0.01	-0.02	-0.01	0.01
HUM06	0.01	-0.01	0.02	-0.02	- -	-0.01
HUM07	-0.02	0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.01
HUM08	-0.02	- -	0.01	-0.01	0.02	0.01
HUM09	0.01	- -	0.00	0.01	- -	-0.01
HUM10	- -	- -	0.01	0.01	-0.01	-0.01
GEN01	0.00	0.00	- -	-0.01	- -	0.00
GEN02	0.00	-0.01	- -	0.00	-0.01	-0.01
GEN03	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
GEN04	0.01	-0.01	-0.01	0.00	- -	0.01
GEN05	-0.01	0.01	0.01	0.00	0.02	- -
GEN06	-0.01	0.01	0.01	- -	- -	-0.01
GEN07	0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.01
GEN08	- -	- -	-0.01	0.01	0.01	0.00
GEN09	0.00	- -	0.00	0.01	-0.01	- -
GEN10	-0.01	0.01	- -	0.00	0.00	- -
GEN11	0.02	-0.01	-0.01	-0.01	- -	- -
Expected Change for THETA-EPS						
	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
-----						
ACA07	- -					
ACA08	- -	- -				
ACA09	- -	- -	- -			
ACA10	0.00	0.01	0.02	- -		
FIN01	0.01	0.00	0.00	0.01	- -	
FIN02	0.00	0.00	0.01	0.00	- -	- -
FIN03	0.00	0.00	- -	0.01	- -	0.01
FIN04	-0.02	- -	0.00	- -	-0.02	0.01
FIN05	- -	0.01	0.00	0.00	- -	0.00
FIN06	-0.01	0.00	-0.02	- -	- -	-0.02
HUM01	- -	0.02	- -	0.00	0.00	0.00
HUM02	0.02	0.01	- -	-0.01	-0.01	0.00
HUM03	-0.02	- -	0.01	- -	0.01	- -
HUM04	0.01	0.00	- -	0.00	-0.01	- -
HUM05	-0.01	0.00	0.01	- -	0.00	- -
HUM06	0.01	- -	-0.02	0.00	0.01	0.02



HUM07	0.01	-0.01	-0.02	-0.03	- -	0.00
HUM08	0.02	0.00	0.01	- -	0.01	- -
HUM09	-0.01	0.02	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01
HUM10	-0.01	0.01	- -	0.02	- -	0.00
GEN01	0.02	-0.03	0.01	0.01	0.00	0.00
GEN02	- -	0.00	0.01	- -	0.01	0.01
GEN03	- -	0.00	0.01	- -	0.00	0.00
GEN04	0.01	-0.01	0.01	- -	0.00	0.00
GEN05	- -	0.00	- -	- -	0.00	-0.01
GEN06	0.00	0.00	-0.02	-0.01	-0.01	- -
GEN07	-0.01	- -	- -	- -	0.00	0.00
GEN08	-0.01	0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.00
GEN09	0.00	-0.01	- -	0.01	0.01	0.00
GEN10	- -	- -	-0.01	-0.02	-0.02	- -
GEN11	- -	0.00	0.01	0.00	-0.01	- -

## Expected Change for THETA-EPS

	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
FIN03	- -	- -	- -	- -	- -	- -
FIN04	- -	- -	- -	- -	- -	- -
FIN05	0.00	- -	- -	- -	- -	- -
FIN06	-0.01	0.02	- -	- -	- -	- -
HUM01	-0.01	- -	- -	0.01	- -	- -
HUM02	- -	0.00	0.00	- -	0.00	- -
HUM03	0.01	-0.01	0.01	0.02	-0.01	- -
HUM04	0.00	- -	0.00	0.01	0.01	- -
HUM05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	- -
HUM06	0.01	- -	-0.02	0.01	- -	0.01
HUM07	-0.01	0.00	0.00	- -	0.02	- -
HUM08	0.00	- -	0.00	-0.01	-0.01	0.00
HUM09	- -	0.00	0.01	0.00	- -	0.00
HUM10	0.00	0.00	-0.01	- -	0.01	-0.01
GEN01	- -	0.00	0.00	- -	- -	- -
GEN02	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	- -
GEN03	-0.01	- -	0.00	- -	0.00	-0.01
GEN04	0.00	- -	- -	- -	0.00	0.01
GEN05	0.00	-0.01	0.00	0.01	- -	- -
GEN06	0.00	0.00	- -	0.00	-0.01	0.00
GEN07	0.00	0.00	0.00	0.00	- -	- -
GEN08	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	- -
GEN09	0.00	0.00	0.00	- -	0.00	- -
GEN10	- -	0.01	0.00	-0.01	-0.02	0.00
GEN11	0.00	- -	- -	0.01	- -	0.01

## Expected Change for THETA-EPS

	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
HUM03	- -	- -	- -	- -	- -	- -
HUM04	0.01	- -	- -	- -	- -	- -
HUM05	0.01	- -	- -	- -	- -	- -
HUM06	0.00	0.00	- -	- -	- -	- -
HUM07	-0.02	- -	- -	0.01	- -	- -
HUM08	0.01	0.00	- -	0.02	- -	- -
HUM09	-0.01	-0.01	0.01	- -	- -	- -
HUM10	- -	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.01
GEN01	- -	- -	- -	0.01	- -	0.02
GEN02	0.01	0.00	- -	0.00	0.00	-0.01
GEN03	- -	- -	-0.01	0.00	0.01	- -
GEN04	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.00
GEN05	0.01	0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00
GEN06	- -	- -	- -	0.00	0.02	-0.01
GEN07	- -	-0.01	-0.01	0.00	0.00	- -
GEN08	0.00	-0.01	0.00	-0.02	0.02	0.01
GEN09	-0.01	- -	0.01	0.00	- -	-0.01
GEN10	- -	0.00	0.00	0.00	0.00	- -
GEN11	-0.01	- -	0.00	0.00	- -	0.00

## Expected Change for THETA-EPS

	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
HUM09	- -	- -	- -	- -	- -	- -
HUM10	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GEN01	- -	- -	- -	- -	- -	- -

GEN02	0.01	0.01	--	--	--	--
GEN03	--	0.00	--	--	--	--
GEN04	0.00	--	0.00	0.00	--	--
GEN05	-0.01	0.01	0.00	-0.01	0.01	0.01
GEN06	0.01	-0.01	0.01	-0.01	0.02	--
GEN07	--	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
GEN08	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.01	--
GEN09	-0.02	--	0.02	--	-0.01	-0.01
GEN10	--	--	0.00	--	0.01	0.02
GEN11	0.01	--	-0.02	-0.01	--	--
Expected Change for THETA-EPS						
	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
GEN05	--	--	--	--	--	--
GEN06	--	--	--	--	--	--
GEN07	--	--	--	--	--	--
GEN08	-0.01	0.00	0.00	--	--	--
GEN09	0.00	--	0.00	--	--	--
GEN10	-0.02	0.00	0.01	0.00	0.01	--
GEN11	-0.01	0.00	0.00	0.01	--	--
Expected Change for THETA-EPS						
	GEN11					
GEN11	--					
Maximum Modification Index is 10.09 for Element (11, 1) of LAMBDA-Y						
SECCFA PESA MODEL (Fitted sample)						
Factor Scores Regressions						
ETA						
	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
ACADEMIC	0.06	0.18	0.15	0.10	0.23	0.07
FINANCE	0.04	0.02	0.03	-0.02	0.06	0.01
HUMAN	0.03	0.04	0.01	0.00	-0.01	0.02
GENERAL	0.00	-0.01	0.01	0.03	0.03	-0.02
ETA						
	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACADEMIC	0.10	0.07	0.11	0.13	0.00	0.02
FINANCE	0.01	-0.01	0.04	-0.01	0.20	0.14
HUMAN	-0.02	0.02	0.01	-0.01	0.02	0.03
GENERAL	-0.02	-0.01	0.02	0.03	0.00	0.06
ETA						
	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
ACADEMIC	0.05	-0.02	0.10	-0.01	0.04	-0.02
FINANCE	0.20	0.10	0.38	0.16	0.08	-0.01
HUMAN	0.01	0.03	0.04	-0.03	0.14	0.06
GENERAL	0.03	-0.02	0.06	-0.05	0.04	0.05
ETA						
	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
ACADEMIC	0.01	0.02	0.04	-0.04	0.03	0.02
FINANCE	0.02	0.03	0.01	-0.01	0.03	0.02
HUMAN	0.15	0.17	0.06	0.04	0.14	0.09
GENERAL	-0.05	0.06	0.06	0.00	0.06	0.03
ETA						
	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
ACADEMIC	0.04	0.07	-0.01	0.02	0.02	-0.06
FINANCE	0.03	0.03	-0.05	0.02	0.01	-0.08
HUMAN	0.21	0.14	-0.11	0.07	-0.01	0.01
GENERAL	0.02	-0.02	0.09	0.19	0.04	0.09
ETA						
	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
ACADEMIC	0.03	-0.03	0.04	-0.04	0.05	-0.07
FINANCE	0.01	0.01	-0.01	-0.03	0.02	0.00
HUMAN	0.05	-0.03	0.03	0.02	0.14	-0.08
GENERAL	0.09	0.05	0.12	0.17	0.19	0.14
ETA						
	GEN11					
GEN11	--					

```

-----
ACADEMIC      0.04
FINANCE       0.08
HUMAN         0.08
GENERAL       0.09
SECCFA PESA MODEL (Fitted sample)
Standardized Solution

```

LAMBDA-Y

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACA01	0.63	--	--	--
ACA02	0.61	--	--	--
ACA03	0.75	--	--	--
ACA04	0.69	--	--	--
ACA05	0.58	--	--	--
ACA06	0.72	--	--	--
ACA07	0.66	--	--	--
ACA08	0.72	--	--	--
ACA09	0.63	--	--	--
ACA10	0.50	--	--	--
FIN01	--	0.68	--	--
FIN02	--	0.69	--	--
FIN03	--	0.46	--	--
FIN04	--	0.56	--	--
FIN05	--	0.62	--	--
FIN06	--	0.59	--	--
HUM01	--	--	0.68	--
HUM02	--	--	0.65	--
HUM03	--	--	0.64	--
HUM04	--	--	0.71	--
HUM05	--	--	0.87	--
HUM06	--	--	0.94	--
HUM07	--	--	0.65	--
HUM08	--	--	0.54	--
HUM09	--	--	0.65	--
HUM10	--	--	0.59	--
GEN01	--	--	--	0.61
GEN02	--	--	--	0.55
GEN03	--	--	--	0.57
GEN04	--	--	--	0.53
GEN05	--	--	--	0.67
GEN06	--	--	--	0.55
GEN07	--	--	--	0.60
GEN08	--	--	--	0.51
GEN09	--	--	--	0.53
GEN10	--	--	--	0.64
GEN11	--	--	--	0.68

GAMMA

```

-----
PESA
ACADEMIC      0.88
FINANCE       0.87
HUMAN         0.98
GENERAL       0.95

```

Correlation Matrix of ETA and KSI

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	PESA
ACADEMIC	1.00				
FINANCE	0.85	1.00			
HUMAN	0.86	0.85	1.00		
GENERAL	0.84	0.83	0.93	1.00	
PESA	0.88	0.87	0.98	0.95	1.00

PSI

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACADEMIC	0.22			
FINANCE	0.08	0.23		
HUMAN	--	--	0.05	
GENERAL	--	--	--	0.09

Time used: 1.722 Seconds



**ภาคผนวก จ**

ผลการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่มของโมเดลการประเมินผลปฏิบัติงานของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง *Validated sample*

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 4/26/2006  
 TIME: 3:12  
 L I S R E L 8.53

BY

Karl G. J'reskog & Dag S'rbom  
 This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\PESA288.LS8:

SECCFA PESA MODEL (Validated sample)

DA NI=37 NO=288 NG=1 MA=CM

SY='D:\DATA288.PSF'

LA

ACA01 ACA02 ACA03 ACA04 ACA05 ACA06 ACA07 ACA08 ACA09 ACA10 FIN01 FIN02 FIN03 FIN04  
 FIN05 FIN06 HUM01 HUM02 HUM03 HUM04 HUM05 HUM06 HUM07 HUM08 HUM09 HUM10 GEN01 GEN02 GEN03  
 GEN04 GEN05 GEN06 GEN07 GEN08 GEN09 GEN10 GEN11

MO NY=37 NE=4 NK=1 TE=FU,FI LY=FU,FI PS=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=FU,FI

CM='D:\COV288.DAT'

ME='D:\MEAN288.DAT'

SD='D:\SD288.DAT'

LE

ACADEMIC FINANCE HUMAN GENERAL

LK

PESA

MA LY FI='D:\LY432.DAT'

MA GA FI='D:\GA432.DAT'

MA PH FI='D:\PH432.DAT'

FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4) TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) TE(7,7)  
 TE(8,8) TE(9,9) TE(10,10) TE(11,11) TE(12,12) TE(13,13) TE(14,14) TE(15,15) TE(16,16) TE(17,17)  
 TE(18,18) TE(19,19) TE(20,20) TE(21,21) TE(22,22) TE(23,23) TE(24,24) TE(25,25) TE(26,26)  
 TE(27,27) TE(28,28) TE(29,29) TE(30,30) TE(31,31) TE(32,32) TE(33,33) TE(34,34) TE(35,35)  
 TE(36,36) TE(37,37) TE(15,14) TE(9,8) TE(22,21) TE(19,18) TE(12,11) TE(2,1) TE(37,36) TE(27,17)  
 TE(6,4) TE(32,31) TE(35,32) TE(36,33) TE(21,20) TE(30,29) TE(25,24) TE(26,18) TE(6,5) TE(5,4)  
 TE(33,32) TE(34,23) TE(27,23) TE(36,17) TE(28,25) TE(20,14) PS(4,1) TE(33,16) TE(34,24)  
 TE(23,22) TE(36,29) TE(4,3) TE(19,6) TE(37,14) TE(30,7) TE(31,27) TE(28,20) TE(28,3) TE(32,17)  
 TE(26,25) TE(33,15) TE(35,34) TE(37,31) TE(36,31) TE(23,12) TE(7,2) TE(7,1) TE(30,10) PS(4,3)  
 TE(20,10) TE(36,20) TE(29,28) TE(24,6) TE(34,31) TE(34,8) TE(37,8) TE(27,9) TE(22,18) TE(13,5)  
 TE(10,7) TE(32,30) TE(32,18) TE(30,4) TE(32,2) TE(33,21) TE(35,24) TE(35,14) TE(13,7) TE(9,2)  
 TE(23,7) TE(33,3) TE(35,17) TE(24,17) TE(27,13) TE(20,19) TE(27,26) TE(21,19) TE(34,32)  
 TE(10,6) TE(24,21) TE(15,11) TE(34,10) TE(14,11) TE(30,13) TE(34,5) TE(31,20) TE(36,10)  
 TE(27,12) TE(33,7) TE(31,30) TE(29,25) TE(27,16) TE(25,23) TE(31,7) TE(32,3) TE(31,10)  
 TE(17,16) TE(32,4) TE(5,3) TE(7,5) TE(20,4) TE(10,4) TE(18,16) TE(28,19) TE(27,14) TE(27,5)  
 TE(36,5) TE(30,24) TE(36,9) TE(18,9) TE(36,8) TE(20,8) TE(23,18) TE(23,19) TE(17,14) TE(20,9)  
 TE(37,9) TE(6,1) TE(32,24) TE(34,33) TE(11,9) TE(35,1) TE(19,16) TE(21,13) TE(29,1) TE(28,27)  
 TE(15,10) TE(26,3) TE(28,7) TE(18,13) TE(22,15) TE(3,1) TE(9,6) TE(10,5) TE(12,3) TE(13,6)  
 TE(14,5) TE(18,3) TE(19,3) TE(20,1) TE(23,1) TE(23,4) TE(24,2) TE(27,1) TE(28,6) TE(29,6)  
 TE(31,6) TE(35,5) TE(37,3) TE(13,1) TE(16,6) TE(21,1) TE(26,4) TE(37,2) TE(19,12) TE(25,10)  
 TE(27,10) TE(32,9) TE(34,12) TE(20,18) TE(16,15) TE(21,15) TE(36,13) TE(26,23) TE(27,25)  
 TE(33,28) TE(7,6) TE(15,6) TE(17,4) TE(25,2) TE(26,6) TE(19,8) TE(22,10) TE(25,11) TE(30,9)  
 TE(37,17) TE(32,19) TE(31,26) TE(11,10) TE(14,6) TE(10,8) TE(16,14) TE(22,4) TE(6,2) TE(21,14)  
 TE(26,13) TE(12,5) TE(13,2) TE(14,1) TE(19,2) TE(23,2) TE(23,3) TE(31,4) TE(32,5) TE(36,3)  
 TE(13,10) TE(24,12) TE(19,17) TE(21,16) TE(23,17) TE(28,17) TE(33,13) TE(25,19) TE(32,20)  
 TE(37,22) TE(37,27) TE(15,1) TE(16,3) TE(13,3) TE(16,4) TE(13,4) TE(16,5) TE(11,6) TE(14,7)  
 TE(11,8) TE(14,8) TE(14,9) TE(13,9) TE(16,10) TE(11,2) TE(20,11) TE(36,12) TE(29,15) TE(16,11)  
 TE(28,12) TE(29,13) TE(34,14) TE(37,15) TE(32,16)  
 FI TE(28,13) TE(13,10) TE(12,10) TE(10,9) TE(28,26) TE(34,13) TE(30,28) TE(9,7) TE(25,13)  
 TE(34,28) TE(35,10) TE(34,9) TE(35,13)  
 ST 0.09 TE(28,13) TE(13,10) TE(34,13) TE(28,26) TE(10,9) TE(9,7)  
 ST 0.01 TE(12,10) TE(35,13)  
 ST 0.07 TE(30,28)  
 ST 0.05 TE(25,13) TE(34,28)  
 ST 0.04 TE(34,9) TE(35,10)  
 PD  
 OU RS FS MI SS AD=OFF

SECCFA PESA MODEL (Validated sample)  
 Number of Iterations =108  
 LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y					
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	
ACA01	0.63	--	--	--	--
ACA02	0.61	--	--	--	--
ACA03	0.75	--	--	--	--
ACA04	0.69	--	--	--	--
ACA05	0.58	--	--	--	--
ACA06	0.72	--	--	--	--
ACA07	0.66	--	--	--	--
ACA08	0.72	--	--	--	--
ACA09	0.63	--	--	--	--
ACA10	0.50	--	--	--	--
FIN01	--	0.68	--	--	--
FIN02	--	0.69	--	--	--
FIN03	--	0.46	--	--	--
FIN04	--	0.56	--	--	--
FIN05	--	0.62	--	--	--
FIN06	--	0.59	--	--	--
HUM01	--	--	0.68	--	--
HUM02	--	--	0.65	--	--
HUM03	--	--	0.64	--	--
HUM04	--	--	0.71	--	--
HUM05	--	--	0.87	--	--
HUM06	--	--	0.94	--	--
HUM07	--	--	0.65	--	--
HUM08	--	--	0.54	--	--
HUM09	--	--	0.65	--	--
HUM10	--	--	0.59	--	--
GEN01	--	--	--	0.61	--
GEN02	--	--	--	0.55	--
GEN03	--	--	--	0.57	--
GEN04	--	--	--	0.53	--
GEN05	--	--	--	0.67	--
GEN06	--	--	--	0.55	--
GEN07	--	--	--	0.60	--
GEN08	--	--	--	0.51	--
GEN09	--	--	--	0.53	--
GEN10	--	--	--	0.64	--
GEN11	--	--	--	0.68	--
GAMMA					
	PESA				
ACADEMIC	0.88				
FINANCE	0.87				
HUMAN	0.98				
GENERAL	0.95				
Covariance Matrix of ETA and KSI					
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	PESA
ACADEMIC	1.10				
FINANCE	0.77	0.88			
HUMAN	0.86	0.85	1.05		
GENERAL	0.93	0.83	0.99	1.11	
PESA	0.88	0.87	0.98	0.95	1.00
PHI					
	PESA				
	1.00				
PSI					
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	
ACADEMIC	0.32 (0.04)				
FINANCE	7.92	0.11 (0.03)			
		3.85			

HUMAN	- -	- -	0.10			
			(0.03)			
			3.56			
GENERAL	0.09	- -	0.06	0.20		
	(0.02)		(0.02)	(0.03)		
	3.93		2.53	5.85		
Squared Multiple Correlations for Structural Equations						
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL		
	-----	-----	-----	-----		
	0.71	0.87	0.91	0.82		
Squared Multiple Correlations for Reduced Form						
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL		
	-----	-----	-----	-----		
	0.71	0.87	0.91	0.82		
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.62	0.63	0.63	0.62	0.54	0.66
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.53	0.58	0.48	0.36	0.60	0.54
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.46	0.59	0.70	0.56	0.51	0.71
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.64	0.70	0.68	0.71	0.51	0.55
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.64	0.56	0.54	0.54	0.67	0.53
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.62	0.63	0.70	0.52	0.62	0.68
Squared Multiple Correlations for Y - Variables						
	GEN11					
	-----					
	0.60					

#### Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 436

Minimum Fit Function Chi-Square = 466.51 (P = 0.15)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 402.59 (P = 0.87)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 15.67)

Minimum Fit Function Value = 1.63

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.055)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.011)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 3.38

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (3.38 ; 3.43)

ECVI for Saturated Model = 4.90

ECVI for Independence Model = 235.50

Chi-Square for Independence Model with 666 Degrees of Freedom = 67513.84

Independence AIC = 67587.84

Model AIC = 936.59

Saturated AIC = 1406.00

Independence CAIC = 67760.37

Model CAIC = 2181.60

Saturated CAIC = 4684.06

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.65

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99  
 Critical N (CN) = 313.29  
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.086  
 Standardized RMR = 0.12  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.88  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

SECCFA PESA MODEL (Validated sample)

Factor Scores Regressions

ETA						
	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
ACADEMIC	0.16	0.25	0.17	0.06	-0.03	0.22
FINANCE	-0.04	0.01	0.03	-0.02	-0.03	0.13
HUMAN	-0.01	-0.01	0.04	0.01	-0.01	0.02
GENERAL	0.01	0.05	0.04	0.03	-0.09	0.08
ETA						
	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACADEMIC	0.17	0.10	0.04	0.06	0.02	0.00
FINANCE	0.01	0.02	-0.01	-0.09	0.26	0.06
HUMAN	0.02	0.01	-0.04	-0.02	0.07	0.02
GENERAL	0.06	0.02	-0.07	-0.06	0.08	-0.03
ETA						
	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
ACADEMIC	-0.21	0.07	0.02	0.06	-0.04	-0.01
FINANCE	0.19	0.17	0.32	0.17	0.01	0.02
HUMAN	-0.01	0.07	0.03	-0.03	0.09	0.26
GENERAL	-0.18	0.00	0.08	0.00	-0.05	0.04
ETA						
	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
ACADEMIC	0.06	-0.01	-0.01	0.02	-0.02	-0.02
FINANCE	0.02	0.05	0.09	-0.02	0.05	-0.03
HUMAN	0.03	0.15	0.01	0.12	0.10	0.06
GENERAL	0.03	0.03	0.00	0.04	0.02	-0.05
ETA						
	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
ACADEMIC	0.00	0.05	0.04	0.05	0.01	-0.05
FINANCE	0.05	0.02	-0.07	-0.07	0.06	0.00
HUMAN	0.12	0.17	-0.06	-0.14	0.09	0.03
GENERAL	0.06	0.01	0.16	-0.02	0.17	0.03
ETA						
	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
ACADEMIC	0.01	0.13	0.09	0.09	-0.05	-0.05
FINANCE	0.04	0.04	-0.04	0.03	0.02	0.05
HUMAN	0.07	-0.09	0.10	0.11	0.02	0.05
GENERAL	0.21	0.05	0.14	0.25	0.11	0.16
ETA						
	GEN11					
ACADEMIC	-0.02					
FINANCE	-0.02					
HUMAN	0.02					
GENERAL	0.08					

SECCFA PESA MODEL (Validated sample)

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACA01	0.66	--	--	--
ACA02	0.64	--	--	--
ACA03	0.79	--	--	--
ACA04	0.72	--	--	--
ACA05	0.61	--	--	--
ACA06	0.76	--	--	--
ACA07	0.69	--	--	--



ACA08	0.76	--	--	--	
ACA09	0.66	--	--	--	
ACA10	0.52	--	--	--	
FIN01	--	0.64	--	--	
FIN02	--	0.65	--	--	
FIN03	--	0.43	--	--	
FIN04	--	0.52	--	--	
FIN05	--	0.58	--	--	
FIN06	--	0.56	--	--	
HUM01	--	--	0.70	--	
HUM02	--	--	0.67	--	
HUM03	--	--	0.66	--	
HUM04	--	--	0.73	--	
HUM05	--	--	0.89	--	
HUM06	--	--	0.97	--	
HUM07	--	--	0.67	--	
HUM08	--	--	0.56	--	
HUM09	--	--	0.66	--	
HUM10	--	--	0.60	--	
GEN01	--	--	--	0.64	
GEN02	--	--	--	0.57	
GEN03	--	--	--	0.60	
GEN04	--	--	--	0.56	
GEN05	--	--	--	0.70	
GEN06	--	--	--	0.58	
GEN07	--	--	--	0.63	
GEN08	--	--	--	0.54	
GEN09	--	--	--	0.56	
GEN10	--	--	--	0.67	
GEN11	--	--	--	0.71	
<b>GAMMA</b>					
<b>PESA</b>					
-----					
<b>ACADEMIC</b>	<b>0.84</b>				
<b>FINANCE</b>	<b>0.93</b>				
<b>HUMAN</b>	<b>0.95</b>				
<b>GENERAL</b>	<b>0.91</b>				
Correlation Matrix of ETA and KSI					
	<b>ACADEMIC</b>	<b>FINANCE</b>	<b>HUMAN</b>	<b>GENERAL</b>	<b>PESA</b>
	-----	-----	-----	-----	-----
ACADEMIC	1.00				
FINANCE	0.79	1.00			
HUMAN	0.80	0.89	1.00		
GENERAL	0.85	0.85	0.92	1.00	
PESA	0.84	0.93	0.95	0.91	1.00
<b>PSI</b>					
	<b>ACADEMIC</b>	<b>FINANCE</b>	<b>HUMAN</b>	<b>GENERAL</b>	
	-----	-----	-----	-----	
ACADEMIC	0.29				
FINANCE	--	0.13			
HUMAN	--	--	0.09		
GENERAL	0.08	--	0.06	0.18	



**ภาคผนวก ซ**

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการประเมินผลปฏิบัติงานของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา (Fitted sample)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 6/29/2006  
 TIME: 22:50  
 L I S R E L 8.53

BY

Karl G. J'oreskog & Dag S'rbom  
 This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\PESA268(ESA).LS8:

SECCFA PESA MODEL (Fitted sample:Directors of ESA)

DA NI=37 NO=268 NG=1 MA=CM

SY='D:\DATA268(esa).PSF'

LA

ACA01 ACA02 ACA03 ACA04 ACA05 ACA06 ACA07 ACA08 ACA09 ACA10 FIN01 FIN02 FIN03 FIN04  
 FIN05 FIN06 HUM01 HUM02 HUM03 HUM04 HUM05 HUM06 HUM07 HUM08 HUM09 HUM10 GEN01 GEN02  
 GEN03 GEN04 GEN05 GEN06 GEN07 GEN08 GEN09 GEN10 GEN11

MO NY=37 NE=4 NK=1 TE=FU,FI LY=FU,FI PS=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=FU,FI

CM='D:\COV268(esa).DAT'

ME='D:\MEAN268(esa).DAT'

SD='D:\SD268(esa).DAT'

LE

ACADEMIC FINANCE HUMAN GENERAL

LK

PESA

FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1) LY(1,1) LY(2,1)  
 LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,1) LY(8,1) LY(9,1) LY(10,1) LY(11,2) LY(12,2)  
 LY(13,2) LY(14,2) LY(15,2) LY(16,2) LY(17,3) LY(18,3) LY(19,3) LY(20,3) LY(21,3) LY(22,3)  
 LY(23,3) LY(24,3) LY(25,3) LY(26,3) LY(27,4) LY(28,4) LY(29,4) LY(30,4) LY(31,4) LY(32,4)  
 LY(33,4) LY(34,4) LY(35,4) LY(36,4) LY(37,4) TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5)  
 TE(6,6) TE(7,7) TE(8,8) TE(9,9) TE(10,10) TE(11,11) TE(12,12) TE(13,13) TE(14,14)  
 TE(15,15) TE(16,16) TE(17,17) TE(18,18) TE(19,19) TE(20,20) TE(21,21) TE(22,22) TE(23,23)  
 TE(24,24) TE(25,25) TE(26,26) TE(27,27) TE(28,28) TE(29,29) TE(30,30) TE(31,31) TE(32,32)  
 TE(33,33) TE(34,34) TE(35,35) TE(36,36) TE(37,37) TE(12,11) TE(9,8) TE(2,1) TE(19,18)  
 TE(30,29) TE(29,28) TE(27,17) TE(33,11) TE(32,31) TE(35,32) TE(21,1) TE(35,34) TE(22,21)  
 TE(36,28) TE(17,7) TE(21,12) TE(6,4) TE(15,14) TE(14,13) TE(28,25) TE(19,15) TE(30,28)  
 TE(4,3) TE(33,18) TE(14,6) TE(33,32) TE(11,4) TE(20,8) TE(11,1) TE(11,7) TE(34,31)  
 TE(21,20) TE(27,25) TE(22,13) TE(23,17) TE(31,3) TE(33,24) TE(35,10) TE(10,9) TE(27,23)  
 TE(37,20) TE(18,13) TE(13,2) TE(22,9) TE(36,33) TE(18,17) TE(23,20) TE(30,10) TE(35,29)  
 TE(27,5) TE(26,19) TE(27,18) TE(33,31) TE(14,4) TE(21,16) TE(31,27) TE(23,2) TE(32,30)  
 TE(22,17) TE(29,10) TE(24,6) TE(37,19) TE(20,19) TE(36,17) TE(26,9) TE(20,14) TE(25,9)  
 TE(21,14) TE(36,16) TE(16,7) TE(30,4) TE(34,2) TE(25,10) TE(16,15) TE(28,6) TE(27,26)  
 TE(36,26) TE(34,24) TE(12,4) TE(8,7) TE(18,15) TE(22,15) TE(15,12) TE(18,11) TE(27,10)  
 TE(30,8) TE(18,14) TE(19,16) TE(26,15) TE(33,16) TE(29,20) TE(32,24) TE(34,20) TE(14,3)  
 TE(25,15) TE(29,5) TE(35,5) TE(6,5) TE(14,8) TE(25,14) TE(27,15) TE(22,20) TE(35,22)  
 TE(34,25) TE(18,12) TE(28,15) TE(16,2) TE(21,5) TE(21,6) TE(25,6) TE(37,4) TE(27,14)  
 TE(37,15) TE(28,23) TE(29,25) TE(31,25) TE(16,5) PS(2,1) TE(18,5) TE(20,3) TE(24,2)  
 TE(34,5) TE(28,5) TE(18,9) TE(29,17) TE(20,13) TE(32,8) TE(8,2) TE(31,7) TE(18,4) TE(3,1)  
 TE(8,4) TE(23,3) TE(8,6) TE(23,10) TE(33,9) TE(19,4) TE(30,3) TE(31,18) TE(20,7) TE(18,7)  
 TE(20,1) TE(20,6) TE(36,1) TE(29,2) TE(11,8) TE(32,7) TE(36,14) TE(27,22) TE(26,22)  
 TE(33,19) TE(36,5) TE(17,11) TE(37,28) TE(22,5) TE(28,20) TE(9,3) TE(8,5) TE(9,1)  
 TE(10,1) TE(21,3) TE(26,3) TE(35,6) TE(15,8) TE(13,12) TE(16,9) TE(27,11) TE(5,2)  
 TE(13,4) TE(15,6) TE(26,25) TE(9,2) TE(20,5) TE(12,5) TE(27,8) TE(36,20)  
 FI TE(11,5) TE(20,9) TE(35,9) TE(10,8) TE(20,18) TE(20,10)  
 ST 0.05 TE(11,5) TE(20,9)  
 ST 0.009 TE(35,9)  
 ST 0.001 TE(10,8)  
 ST 0.02 TE(20,18) TE(20,10)  
 PD  
 OU RS FS MI SS AD=OFF LY=LY268(esa).DAT GA=GA268(esa).DAT

SECCFA PESA MODEL (Fitted sample:Directors of ESA)

Number of Iterations =102

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

	LAMBDA-Y			
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
	-----	-----	-----	-----
ACA01	0.60	- -	- -	- -
ACA02	0.53	- -	- -	- -
	(0.03)			
	16.21			
ACA03	0.77	- -	- -	- -
	(0.05)			
	14.50			
ACA04	0.69	- -	- -	- -
	(0.05)			
	14.02			
ACA05	0.59	- -	- -	- -
	(0.04)			
	14.07			
ACA06	0.65	- -	- -	- -
	(0.05)			
	13.43			
ACA07	0.73	- -	- -	- -
	(0.05)			
	13.43			
ACA08	0.66	- -	- -	- -
	(0.05)			
	13.00			
ACA09	0.58	- -	- -	- -
	(0.05)			
	11.50			
ACA10	0.51	- -	- -	- -
	(0.04)			
	11.30			
FIN01	- -	0.59	- -	- -
FIN02	- -	0.60	- -	- -
		(0.04)		
		16.25		
FIN03	- -	0.50	- -	- -
		(0.04)		
		14.09		
FIN04	- -	0.47	- -	- -
		(0.03)		
		13.39		
FIN05	- -	0.51	- -	- -
		(0.04)		
		14.49		
FIN06	- -	0.51	- -	- -
		(0.04)		
		13.12		
HUM01	- -	- -	0.64	- -
HUM02	- -	- -	0.55	- -
			(0.04)	
			14.05	
HUM03	- -	- -	0.58	- -
			(0.05)	
			12.56	
HUM04	- -	- -	0.64	- -
			(0.05)	
			13.01	
HUM05	- -	- -	0.72	- -
			(0.05)	
			13.25	
HUM06	- -	- -	0.72	- -
			(0.05)	
			13.62	
HUM07	- -	- -	0.56	- -
			(0.05)	
			11.13	

HUM08	--	--	0.55 (0.04) 12.39	--	--
HUM09	--	--	0.59 (0.04) 13.30	--	--
HUM10	--	--	0.55 (0.05) 12.18	--	--
GEN01	--	--	--	0.54	
GEN02	--	--	--	0.52 (0.04) 13.73	
GEN03	--	--	--	0.53 (0.04) 13.19	
GEN04	--	--	--	0.57 (0.05) 12.59	
GEN05	--	--	--	0.63 (0.05) 12.98	
GEN06	--	--	--	0.53 (0.04) 12.79	
GEN07	--	--	--	0.55 (0.04) 13.26	
GEN08	--	--	--	0.46 (0.04) 12.59	
GEN09	--	--	--	0.59 (0.04) 13.71	
GEN10	--	--	--	0.65 (0.05) 13.82	
GEN11	--	--	--	0.67 (0.05) 13.18	
<b>GAMMA</b>					
		<b>PESA</b>			
		-----			
<b>ACADEMIC</b>		0.86 (0.07) 12.73			
<b>FINANCE</b>		0.90 (0.07) 12.68			
<b>HUMAN</b>		0.98 (0.08) 12.63			
<b>GENERAL</b>		0.95 (0.07) 13.03			
Covariance Matrix of ETA and KSI					
	<b>ACADEMIC</b>	<b>FINANCE</b>	<b>HUMAN</b>	<b>GENERAL</b>	<b>PESA</b>
	-----	-----	-----	-----	-----
ACADEMIC	1.00				
FINANCE	0.82	1.00			
HUMAN	0.84	0.88	1.00		
GENERAL	0.82	0.85	0.93	1.00	
PESA	0.86	0.90	0.98	0.95	1.00
<b>PHI</b>					
	<b>PESA</b>				
	-----				
	1.00				

PSI		ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL		
-----		-----	-----	-----	-----		
ACADEMIC	0.25 (0.04) 6.18						
FINANCE	0.04 (0.02) 1.71	0.19 (0.04)					
HUMAN	- -	- -	0.05 (0.02) 2.35				
GENERAL	- -	- -	- -	0.10 (0.02) 4.34			
Squared Multiple Correlations for Structural Equations							
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL			
	-----	-----	-----	-----			
	0.75	0.81	0.95	0.90			
Squared Multiple Correlations for Reduced Form							
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL			
	-----	-----	-----	-----			
	0.75	0.81	0.95	0.90			
Squared Multiple Correlations for Y - Variables							
	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.59	0.57	0.63	0.65	0.65	0.60	
Squared Multiple Correlations for Y - Variables							
	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.60	0.59	0.49	0.44	0.55	0.52	
Squared Multiple Correlations for Y - Variables							
	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.71	0.66	0.75	0.62	0.49	0.66	
Squared Multiple Correlations for Y - Variables							
	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.64	0.69	0.71	0.64	0.41	0.62	
Squared Multiple Correlations for Y - Variables							
	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.73	0.61	0.53	0.70	0.64	0.58	
Squared Multiple Correlations for Y - Variables							
	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.68	0.60	0.64	0.58	0.68	0.69	
Squared Multiple Correlations for Y - Variables							
	GEN11						
	-----						
	0.64						

LY was written to file D:\LY268(esa).DAT  
 GA was written to file D:\GA268(esa).DAT

**Goodness of Fit Statistics**  
 Degrees of Freedom = 449  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 475.00 (P = 0.19)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 446.77 (P = 0.52)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 51.11)  
 Minimum Fit Function Value = 1.78  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.19)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.021)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00  
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 3.58  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (3.58 ; 3.78)  
 ECVI for Saturated Model = 5.27  
 ECVI for Independence Model = 207.73  
 Chi-Square for Independence Model with 666 Degrees of Freedom = 55388.62  
 Independence AIC = 55462.62

Model AIC = 954.77  
 Saturated AIC = 1406.00  
 Independence CAIC = 55632.49  
 Model CAIC = 2120.88  
 Saturated CAIC = 4633.46  
 Normed Fit Index (NFI) = 0.99  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.67  
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00  
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99  
 Critical N (CN) = 294.22  
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.017  
 Standardized RMR = 0.028  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.92  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.87  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.59

SECCFA PESA MODEL (Fitted sample:Directors of ESA)

Factor Scores Regressions

ETA		ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
ACADEMIC		0.09	0.18	0.10	0.15	0.21	0.10
FINANCE		0.01	-0.01	0.04	-0.03	-0.05	0.06
HUMAN		0.00	0.03	0.03	0.01	-0.06	0.02
GENERAL		0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
ETA		ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACADEMIC		0.13	0.17	0.07	0.09	-0.11	0.04
FINANCE		0.03	0.01	-0.01	0.01	0.12	0.10
HUMAN		0.02	-0.03	0.04	0.01	0.02	0.04
GENERAL		0.01	0.03	0.00	-0.05	0.02	0.01
ETA		FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
ACADEMIC		-0.01	0.14	-0.02	0.06	-0.03	0.00
FINANCE		0.37	0.15	0.38	0.20	0.01	0.17
HUMAN		0.02	0.12	-0.06	0.03	0.05	0.08
GENERAL		0.02	0.03	-0.05	0.06	0.01	-0.04
ETA		HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
ACADEMIC		0.05	-0.06	0.01	0.02	0.00	0.03
FINANCE		-0.09	0.09	0.05	-0.04	0.02	0.02
HUMAN		0.11	0.15	0.12	0.09	0.06	0.13
GENERAL		0.07	0.05	0.03	0.02	0.01	0.05
ETA		HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
ACADEMIC		0.06	0.03	0.06	0.05	-0.01	-0.01
FINANCE		0.01	0.01	-0.03	-0.02	0.02	0.01
HUMAN		0.22	0.14	-0.08	0.02	0.04	0.03
GENERAL		-0.05	0.01	0.10	0.30	0.06	0.15
ETA		GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
ACADEMIC		-0.01	-0.04	-0.02	-0.02	-0.02	0.00
FINANCE		0.00	0.01	0.03	0.02	0.02	0.05
HUMAN		0.01	0.01	0.03	0.02	0.05	0.06
GENERAL		0.16	0.07	0.08	0.10	0.15	0.19
ETA		GEN11					
ACADEMIC		0.02					
FINANCE		0.02					
HUMAN		0.07					
GENERAL		0.14					

SECCFA PESA MODEL (Fitted sample:Directors of ESA)  
Standardized Solution

LAMBDA-Y					
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	
ACA01	0.60	- -	- -	- -	
ACA02	0.53	- -	- -	- -	
ACA03	0.77	- -	- -	- -	
ACA04	0.69	- -	- -	- -	
ACA05	0.59	- -	- -	- -	
ACA06	0.65	- -	- -	- -	
ACA07	0.73	- -	- -	- -	
ACA08	0.66	- -	- -	- -	
ACA09	0.58	- -	- -	- -	
ACA10	0.51	- -	- -	- -	
FIN01	- -	0.59	- -	- -	
FIN02	- -	0.60	- -	- -	
FIN03	- -	0.50	- -	- -	
FIN04	- -	0.47	- -	- -	
FIN05	- -	0.51	- -	- -	
FIN06	- -	0.51	- -	- -	
HUM01	- -	- -	0.64	- -	
HUM02	- -	- -	0.55	- -	
HUM03	- -	- -	0.58	- -	
HUM04	- -	- -	0.64	- -	
HUM05	- -	- -	0.72	- -	
HUM06	- -	- -	0.72	- -	
HUM07	- -	- -	0.56	- -	
HUM08	- -	- -	0.55	- -	
HUM09	- -	- -	0.59	- -	
HUM10	- -	- -	0.55	- -	
GEN01	- -	- -	- -	0.54	
GEN02	- -	- -	- -	0.52	
GEN03	- -	- -	- -	0.53	
GEN04	- -	- -	- -	0.57	
GEN05	- -	- -	- -	0.63	
GEN06	- -	- -	- -	0.53	
GEN07	- -	- -	- -	0.55	
GEN08	- -	- -	- -	0.46	
GEN09	- -	- -	- -	0.59	
GEN10	- -	- -	- -	0.65	
GEN11	- -	- -	- -	0.67	
GAMMA					
PESA					
ACADEMIC	0.86				
FINANCE	0.90				
HUMAN	0.98				
GENERAL	0.95				
Correlation Matrix of ETA and KSI					
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	PESA
ACADEMIC	1.00				
FINANCE	0.82	1.00			
HUMAN	0.84	0.88	1.00		
GENERAL	0.82	0.85	0.93	1.00	
PESA	0.86	0.90	0.98	0.95	1.00
PSI					
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	
ACADEMIC	0.25				
FINANCE	0.04	0.19			
HUMAN	- -	- -	0.05		
GENERAL	- -	- -	- -	0.10	





**ภาคผนวก ซ**

ผลการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่มของโมเดลการประเมินผลปฏิบัติงานของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง  
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (Validated sample)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 6/30/2006

TIME: 14:46

L I S R E L 8.53

BY

Karl G. J"reskog &amp; Dag S"rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\PESA452(SCH).LS8:

SECCFA PESA MODEL (Validated sample:Director of school)

DA NI=37 NO=452 NG=1 MA=CM

SY='D:\DATA452(SCH).PSF'

LA

ACA01 ACA02 ACA03 ACA04 ACA05 ACA06 ACA07 ACA08 ACA09 ACA10 FIN01 FIN02 FIN03 FIN04

FIN05 FIN06 HUM01 HUM02 HUM03 HUM04 HUM05 HUM06 HUM07 HUM08 HUM09 HUM10 GEN01 GEN02

GEN03 GEN04 GEN05 GEN06 GEN07 GEN08 GEN09 GEN10 GEN11

MO NY=37 NE=4 NK=1 TE=FU,FI LY=FU,FI PS=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=FU,FI

CM='D:\COV452(SCH).DAT'

ME='D:\MEAN452(SCH).DAT'

SD='D:\SD452(SCH).DAT'

LE

ACADEMIC FINANCE HUMAN GENERAL

LK

PESA

MA LY FI='D:\LY268(ESA).DAT'

MA GA FI='D:\GA268(ESA).DAT'

FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4) TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6)  
 TE(7,7) TE(8,8) TE(9,9) TE(10,10) TE(11,11) TE(12,12) TE(13,13) TE(14,14) TE(15,15)  
 TE(16,16) TE(17,17) TE(18,18) TE(19,19) TE(20,20) TE(21,21) TE(22,22) TE(23,23) TE(24,24)  
 TE(25,25) TE(26,26) TE(27,27) TE(28,28) TE(29,29) TE(30,30) TE(31,31) TE(32,32) TE(33,33)  
 TE(34,34) TE(35,35) TE(36,36) TE(37,37) TE(9,8) TE(15,14) TE(2,1) TE(12,11) TE(19,18)  
 TE(22,21) TE(30,29) TE(32,31) TE(33,32) TE(37,36) TE(21,20) TE(3,1) TE(6,5) TE(27,17)  
 TE(20,18) TE(23,22) TE(27,23) TE(25,24) TE(33,31) TE(35,32) TE(4,3) TE(6,4) TE(10,4)  
 TE(8,7) TE(11,10) TE(16,13) TE(16,15) TE(18,15) TE(36,20) TE(35,25) TE(36,25) TE(29,28)  
 TE(16,14) TE(10,3) TE(33,10) TE(19,3) PS(4,3) TE(18,3) TE(21,6) TE(11,9) TE(25,15)  
 TE(36,33) TE(17,9) TE(21,17) TE(9,3) TE(35,4) TE(34,2) TE(28,12) TE(34,11) TE(27,26)  
 TE(31,30) TE(37,14) TE(28,27) TE(23,16) TE(22,16) TE(13,6) TE(30,28) TE(28,20) TE(30,19)  
 TE(21,18) TE(33,11) TE(7,3) TE(17,11) TE(37,6) TE(37,31) TE(24,2) TE(22,4) TE(24,17)  
 TE(5,3) TE(33,16) TE(32,12) TE(35,11) TE(26,23) TE(26,25) TE(7,4) TE(36,18) TE(25,1)  
 TE(25,18) TE(33,15) TE(11,5) TE(15,8) TE(31,11) TE(30,17) TE(30,25) TE(29,27) TE(31,29)  
 TE(25,17) TE(17,6) TE(27,19) TE(33,24) TE(21,7) TE(30,15) TE(29,20) TE(25,14) PH(1,1)  
 TE(34,1) TE(20,10) TE(28,10) TE(36,10) TE(32,9) TE(34,28) TE(16,5) TE(33,28) TE(21,10)  
 TE(25,10) TE(34,8) TE(27,16) TE(30,22) TE(36,3) TE(30,21) TE(31,7) TE(25,22) TE(25,21)  
 TE(26,22) TE(36,29) TE(28,6) TE(34,5) TE(7,2) TE(35,12) TE(35,9) TE(23,9) TE(9,4)  
 TE(15,13) TE(35,6) TE(9,5) TE(22,6) TE(32,23) TE(28,25) TE(31,23) TE(31,9) TE(35,15)  
 TE(32,19) TE(19,7) TE(37,24) TE(19,12) TE(24,12) TE(30,2) TE(26,16) TE(17,16) TE(26,8)  
 TE(18,16) TE(19,16) TE(35,8) TE(20,16) TE(19,15) TE(34,13) TE(37,16) TE(34,4) TE(36,12)  
 TE(37,17) TE(33,19) TE(36,17) TE(17,13) TE(32,28) TE(31,5) TE(36,31) TE(36,11) TE(33,17)  
 TE(34,15) TE(34,16) TE(29,16) PS(4,2) TE(36,4) TE(28,3) TE(29,1) TE(36,13) TE(37,9)  
 TE(37,8) TE(31,17) TE(32,6) TE(20,14) TE(29,14) TE(37,12) TE(37,13) TE(28,11) TE(34,10)  
 TE(36,14) TE(37,22) TE(36,30) TE(37,23) TE(33,12) TE(25,20) TE(23,15) TE(16,10) TE(15,11)  
 TE(24,23) TE(34,6) TE(34,9) TE(34,17) TE(23,14) TE(23,7) TE(7,1) TE(31,21) TE(19,4)  
 TE(35,18) TE(18,9) TE(36,8) TE(35,20)

PD

OU RS FS MI SS AD=OFF

SECCFA PESA MODEL (Validated sample:Director of school)

Number of Iterations = 69

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACA01	0.60	- -	- -	- -

ACA02	0.53	--	--	--
ACA03	0.77	--	--	--
ACA04	0.69	--	--	--
ACA05	0.59	--	--	--
ACA06	0.65	--	--	--
ACA07	0.73	--	--	--
ACA08	0.66	--	--	--
ACA09	0.58	--	--	--
ACA10	0.51	--	--	--
FIN01	--	0.59	--	--
FIN02	--	0.60	--	--
FIN03	--	0.50	--	--
FIN04	--	0.47	--	--
FIN05	--	0.51	--	--
FIN06	--	0.51	--	--
HUM01	--	--	0.64	--
HUM02	--	--	0.55	--
HUM03	--	--	0.58	--
HUM04	--	--	0.64	--
HUM05	--	--	0.72	--
HUM06	--	--	0.72	--
HUM07	--	--	0.56	--
HUM08	--	--	0.55	--
HUM09	--	--	0.59	--
HUM10	--	--	0.55	--
GEN01	--	--	--	0.54
GEN02	--	--	--	0.52
GEN03	--	--	--	0.53
GEN04	--	--	--	0.57
GEN05	--	--	--	0.63
GEN06	--	--	--	0.53
GEN07	--	--	--	0.55
GEN08	--	--	--	0.46
GEN09	--	--	--	0.59
GEN10	--	--	--	0.65
GEN11	--	--	--	0.67
GAMMA				
PESA				
-----				
ACADEMIC	0.86			
FINANCE	0.90			
HUMAN	0.98			
GENERAL	0.95			
Covariance Matrix of ETA and KSI				
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
	-----	-----	-----	-----
ACADEMIC	1.21			
FINANCE	1.04	1.28		
HUMAN	1.13	1.17	1.45	
GENERAL	1.10	1.12	1.32	1.32
PESA	1.15	1.20	1.30	1.27
				1.33
PHI				
PESA				
-----				
	1.33			
	(0.09)			
	14.09			
PSI				
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
	-----	-----	-----	-----
ACADEMIC	0.21			
	(0.03)			
	8.03			
FINANCE	--	0.21		
		(0.03)		
		6.47		
HUMAN	--	--	0.18	
			(0.03)	
			6.03	
GENERAL	--	-0.02	0.08	0.12

	(0.02)	(0.02)	(0.03)		
	-1.02	3.33	3.85		
Squared Multiple Correlations for Structural Equations					
ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL		
-----	-----	-----	-----		
0.82	0.84	0.88	0.91		
Squared Multiple Correlations for Reduced Form					
ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL		
-----	-----	-----	-----		
0.82	0.84	0.88	0.91		
Squared Multiple Correlations for Y - Variables					
ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.61	0.56	0.72	0.71	0.66	0.61
Squared Multiple Correlations for Y - Variables					
ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.71	0.54	0.51	0.50	0.65	0.61
Squared Multiple Correlations for Y - Variables					
FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.73	0.52	0.64	0.52	0.66	0.66
Squared Multiple Correlations for Y - Variables					
HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.70	0.73	0.66	0.60	0.49	0.64
Squared Multiple Correlations for Y - Variables					
HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.72	0.65	0.56	0.65	0.65	0.67
Squared Multiple Correlations for Y - Variables					
GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.61	0.61	0.67	0.59	0.74	0.72
Squared Multiple Correlations for Y - Variables					
GEN11					
-----					
0.67					

**Goodness of Fit Statistics**  
Degrees of Freedom = 464

Minimum Fit Function Chi-Square = 523.27 (P = 0.11)  
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 470.50 (P = 0.20)  
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 4.0  
90 Percent Confidence Interval for NCP = (22.90 ; 38.53)  
Minimum Fit Function Value = 1.27  
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.17  
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.051 ; 0.1)  
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.019  
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.010 ; 0.026)  
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00  
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.26  
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.14 ; 2.40)  
ECVI for Saturated Model = 3.12  
ECVI for Independence Model = 239.73  
Chi-Square for Independence Model with 666 Degrees of Freedom = 98043.32  
Independence AIC = 97178.32  
Model AIC = 1018.58  
Saturated AIC = 1406.00  
Independence CAIC = 98306.53  
Model CAIC = 2240.75  
Saturated CAIC = 5000.92  
Normed Fit Index (NFI) = 0.99  
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00  
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.69  
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00  
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00  
Relative Fit Index (RFI) = 0.99  
Critical N (CN) = 424.09  
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.054  
Standardized RMR = 0.065  
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.62

SECCFA PESA MODEL (Validated sample:Director of school)

## Factor Scores Regressions

ETA						
	ACA01	ACA02	ACA03	ACA04	ACA05	ACA06
ACADEMIC	0.05	0.12	0.23	0.20	0.16	0.05
FINANCE	0.01	0.04	0.00	0.04	0.05	0.04
HUMAN	-0.04	0.02	0.05	-0.01	-0.04	0.03
GENERAL	-0.02	0.01	0.04	0.01	-0.04	0.04
ETA						
	ACA07	ACA08	ACA09	ACA10	FIN01	FIN02
ACADEMIC	0.23	0.05	0.17	0.18	-0.06	0.03
FINANCE	0.03	-0.04	0.02	-0.01	0.22	0.18
HUMAN	0.00	-0.04	0.06	0.06	-0.07	0.10
GENERAL	0.01	-0.03	0.06	0.06	-0.08	0.10
ETA						
	FIN03	FIN04	FIN05	FIN06	HUM01	HUM02
ACADEMIC	0.06	0.01	0.02	0.00	0.04	0.01
FINANCE	0.51	0.03	0.28	0.14	0.07	-0.04
HUMAN	0.10	0.05	-0.02	-0.14	0.25	0.05
GENERAL	0.09	0.04	-0.01	-0.09	0.15	0.05
ETA						
	HUM03	HUM04	HUM05	HUM06	HUM07	HUM08
ACADEMIC	0.04	0.03	-0.03	0.03	-0.01	0.02
FINANCE	0.01	0.01	0.01	0.03	-0.05	0.07
HUMAN	0.20	0.15	0.00	0.06	0.09	0.17
GENERAL	0.05	0.03	-0.02	0.04	0.02	0.08
ETA						
	HUM09	HUM10	GEN01	GEN02	GEN03	GEN04
ACADEMIC	-0.01	-0.01	-0.01	0.07	-0.02	0.03
FINANCE	-0.06	0.02	-0.01	-0.01	0.00	0.08
HUMAN	0.09	0.11	-0.06	-0.03	0.02	0.12
GENERAL	0.00	0.02	0.04	0.06	0.07	0.13
ETA						
	GEN05	GEN06	GEN07	GEN08	GEN09	GEN10
ACADEMIC	-0.03	0.03	0.03	-0.15	0.03	0.05
FINANCE	0.01	0.09	-0.10	-0.09	-0.08	0.20
HUMAN	0.04	-0.07	0.12	0.04	0.10	0.05
GENERAL	0.09	0.10	0.14	0.10	0.19	0.16
ETA						
GEN11						
ACADEMIC	-0.02					
FINANCE	0.02					
HUMAN	0.09					
GENERAL	0.12					

SECCFA PESA MODEL (Validated sample:Director of school)

## Standardized Solution

LAMBDA-Y

	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL
ACA01	0.65	--	--	--
ACA02	0.58	--	--	--
ACA03	0.82	--	--	--
ACA04	0.73	--	--	--
ACA05	0.64	--	--	--
ACA06	0.70	--	--	--
ACA07	0.76	--	--	--
ACA08	0.70	--	--	--
ACA09	0.62	--	--	--
ACA10	0.56	--	--	--
FIN01	--	0.62	--	--
FIN02	--	0.64	--	--
FIN03	--	0.55	--	--

FIN04	--	0.50	--	--	
FIN05	--	0.56	--	--	
FIN06	--	0.56	--	--	
HUM01	--	--	0.59	--	
HUM02	--	--	0.60	--	
HUM03	--	--	0.61	--	
HUM04	--	--	0.67	--	
HUM05	--	--	0.76	--	
HUM06	--	--	0.76	--	
HUM07	--	--	0.60	--	
HUM08	--	--	0.60	--	
HUM09	--	--	0.62	--	
HUM10	--	--	0.58	--	
GEN01	--	--	--	0.59	
GEN02	--	--	--	0.56	
GEN03	--	--	--	0.56	
GEN04	--	--	--	0.60	
GEN05	--	--	--	0.67	
GEN06	--	--	--	0.58	
GEN07	--	--	--	0.58	
GEN08	--	--	--	0.50	
GEN09	--	--	--	0.63	
GEN10	--	--	--	0.70	
GEN11	--	--	--	0.70	
<b>GAMMA</b>					
<b>PESA</b>					
-----					
ACADEMIC	0.91				
FINANCE	0.92				
HUMAN	0.94				
GENERAL	0.95				
Correlation Matrix of ETA and KSI					
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	PESA
-----					
ACADEMIC	1.00				
FINANCE	0.83	1.00			
HUMAN	0.85	0.86	1.00		
GENERAL	0.87	0.86	0.95	1.00	
PESA	0.91	0.92	0.94	0.95	1.00
-----					
<b>PSI</b>					
	ACADEMIC	FINANCE	HUMAN	GENERAL	
-----					
ACADEMIC	0.18				
FINANCE	--	0.16			
HUMAN	--	--	0.12		
GENERAL	--	-0.01	0.06	0.09	

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายวัฒนา สุขศิริ เกิดเมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2524 มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ – เคมี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2545 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2546



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย