

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 สภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

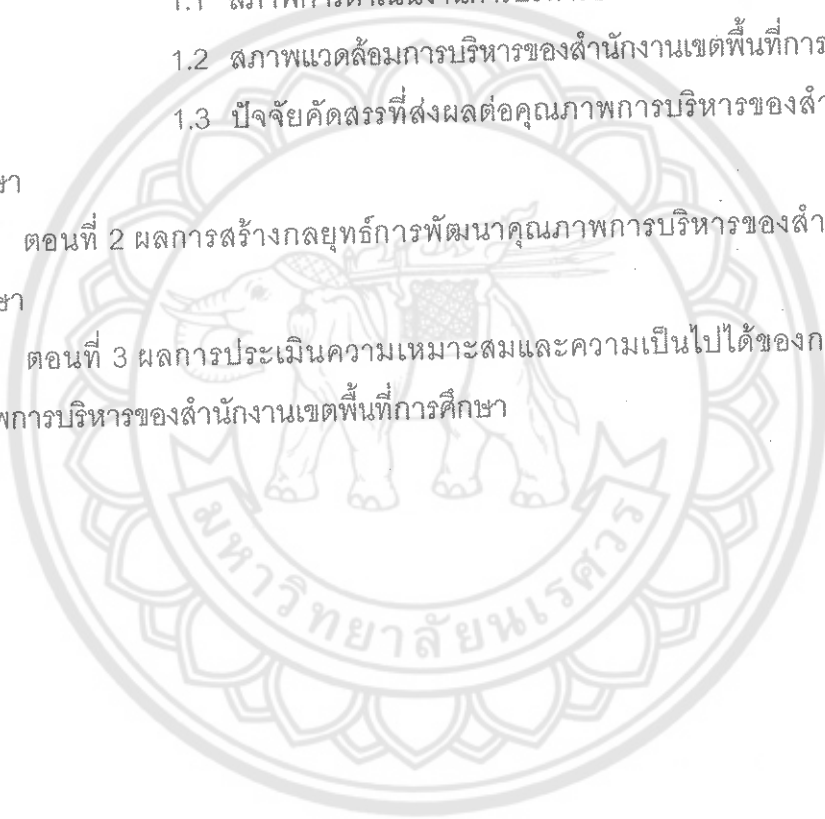
1.3 ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 สภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากการสอบถามผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ	รายการ	n = 112		ระดับการปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1.	ด้านการบริหารวิชาการ	3.98	0.85	มาก
2.	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.08	0.63	มาก
3.	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.12	0.78	มาก
4.	ด้านการบริหารทั่วไป	4.13	0.75	มาก
	รวม	4.08	0.80	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.08$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.98-4.13 ซึ่งมีการปฏิบัติ ในระดับ มากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติ
ด้านการบริหารวิชาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็น
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ	รายการ	n = 112		ระดับ การปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายด้านวิชาการ	4.46	0.64	มาก
2.	การจัดทำมาตรฐานการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	3.95	0.85	มาก
3.	การกำกับติดตามการดำเนินงานวิชาการของบุคลากร	4.02	0.78	มาก
4.	การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ในทุกกลุ่มงาน	3.81	0.87	มาก
5.	การกำกับติดตามการดำเนินงานวิชาการของบุคลากร	3.68	0.83	มาก
6.	การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ในทุกกลุ่มงาน	3.80	0.81	มาก
7.	การส่งเสริมสนับสนุนการให้มีการวิจัยในหน่วยงาน	3.59	0.98	มาก
8.	การส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ประสิทธิภาพของงาน	3.55	1.02	มาก
9.	การใช้ ICT ในการสนับสนุนการเรียนการสอน ของ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.35	0.71	มาก
10.	การบริการด้านข้อมูลข่าวสารการเรียนรู้	4.10	0.64	มาก
11.	การวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	4.04	0.73	มาก
12.	การดำเนินการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.03	0.82	มาก
13.	การพัฒนาสื่อต้นแบบเป็นตัวอย่างให้แก่โรงเรียน	3.68	0.81	มาก
14.	การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทาง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.96	0.80	มาก
15.	การดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหาร ด้านการบริหารวิชาการหรือการจัดการของสถานศึกษา	4.28	0.82	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	n = 112		ระดับ การปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
16.	การส่งเสริมระบบการวัดและประเมินผลในสถานศึกษา	4.10	0.86	มาก
17.	การส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.38	0.76	มาก
18.	การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ของสถานศึกษา	3.96	0.85	มาก
	รวม	3.98	0.85	มาก

จากตาราง 4 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55-4.46 ซึ่งมีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติ
ด้านการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็น
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ	รายการ	n = 112		ระดับ การปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1.	การพัฒนาประสิทธิภาพการวางแผนจัดการงบประมาณ ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.19	0.72	มาก
2.	การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาการจัดสรร งบประมาณ	4.17	0.76	มาก
3.	การจัดซื้อ - จัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ให้มีความพร้อมและ เพียงพอที่จะปฏิบัติงานทุกด้าน	4.10	0.87	มาก
4.	การบริหารงบประมาณยึดหลักความคุ้มค่า	4.28	0.83	มาก
5.	การสร้างเกณฑ์การประเมินและการตรวจสอบคุณภาพ การปฏิบัติงานตามโครงการ	3.83	0.78	มาก
6.	การจัดระบบควบคุม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ ตามแผนการ	4.01	0.84	มาก
7.	การติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	3.96	0.90	มาก
8.	การประสานการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานทุกกลุ่มงาน	3.91	0.83	มาก
9.	การให้ความรู้แก่สถานศึกษาในเรื่องระเบียบปฏิบัติ เกี่ยวกับการเงิน บัญชี พัสดุและทรัพย์สินอย่างเพียงพอ	4.09	0.73	มาก
10.	การจัดสรรงบประมาณแก่สถานศึกษา	4.19	0.74	มาก
11.	การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานงบประมาณ ของสถานศึกษา	4.04	0.75	มาก
12.	การตรวจสอบระบบบัญชี การเงินและทรัพย์สิน ให้ถูกระเบียบ กฎหมาย	4.18	0.76	มาก
13.	การรายงานผลการปฏิบัติงานด้านงบประมาณอย่าง จริงจัง	4.08	0.83	มาก
	รวม	4.08	0.63	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83–4.28 ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารงบประมาณยึดหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ การพัฒนาประสิทธิภาพการวางแผนจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.19$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับการจัดสรรงบประมาณแก่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างเกณฑ์การประเมินและการตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงานตามโครงการ ($\bar{X} = 3.83$)



ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการปฏิบัติ
ด้านการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็น
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ	รายการ	n = 112		ระดับ การปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1.	การส่งเสริมความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร	4.26	0.77	มาก
2.	การพัฒนาความรู้ ทักษะ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.16	0.74	มาก
3.	การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในกลุ่มงานเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย	3.54	0.92	มาก
4.	การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	4.15	0.73	มาก
5.	การพัฒนาบุคลากรให้มีส่วนร่วมและสนับสนุนการ ปฏิบัติงานแบบเครือข่าย	4.11	0.76	มาก
6.	การประเมินผลงานและเสนอแนะนิเทศงานให้กับบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน	3.96	0.78	มาก
7.	การเสนองาน / การสั่งงาน รวดเร็ว ลดขั้นตอน	4.20	0.76	มาก
8.	การมอบหมายอำนาจและกระจายความรับผิดชอบให้ บุคลากรในแต่ละระดับ	4.32	0.80	มาก
9.	การมอบหมายงาน / มอบอำนาจ มีคำสั่งชัดเจนปฏิบัติได้	4.43	0.68	มาก
10.	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน	4.10	0.72	มาก
11.	การจัดระบบข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา	4.12	0.63	มาก
12.	การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเพื่อป้องกันการ กระทำผิดวินัยแก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.95	0.82	มาก
13.	ความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับบริการของบุคลากร	4.23	0.77	มาก
14.	การพิจารณาแต่งตั้งกรรมการต่าง ๆ ในการบริหารงาน บุคคลของหน่วยงาน	4.30	0.67	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	n = 112		ระดับ การปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
15.	การส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร	4.16	0.75	มาก
16.	การพัฒนาบุคลากรงานวินัยและนิติการ	3.97	0.81	มาก
17.	การพัฒนางานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาด้านงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.06	0.79	มาก
รวม		4.12	0.78	มาก

จากตาราง 6 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.54–4.43 ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายงาน / มอบอำนาจ มีค่าดัชนีชัดเจนปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือการมอบหมายอำนาจและกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรในแต่ละระดับ ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในกลุ่มงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 3.54$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติ
ด้านการบริหารทั่วไป ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็น
ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ	รายการ	n = 112		ระดับ การปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1.	การบริหารจัดการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.28	0.80	มาก
2.	การจัดหาคอมพิวเตอร์ หรือวัสดุซอฟต์แวร์ให้ทุกกลุ่มงาน อย่างเพียงพอ	4.08	0.82	มาก
3.	การจัดบริการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้มาติดต่อ ราชการ	3.90	0.79	มาก
4.	การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอกและภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามนโยบาย กฎเกณฑ์ และมาตรฐานของหน่วยงาน	4.13	0.69	มาก
5.	การสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ภายนอกหน่วยงาน	4.04	0.80	มาก
6.	การส่งเสริมการบริหารงาน การบริหารธุรการ ของสถานศึกษา	3.99	0.77	มาก
7.	การสร้างระบบรับ-ส่งหนังสือ งานธุรการ งานระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ งานประสานงาน ระหว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียน	4.40	0.70	มาก
8.	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชน	4.12	0.69	มาก
9.	การจัดเจ้าหน้าที่สำหรับประชาสัมพันธ์งาน การพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.10	0.68	มาก
10.	การจัดทำแผนปฏิบัติการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน	4.06	0.74	มาก
11.	การจัดทำป้ายชื่อ / หน้าที่ ของกลุ่มงาน	4.13	0.73	มาก
12.	การเรียงลำดับความสำคัญของงานในการปฏิบัติ	4.01	0.73	มาก
13.	การพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	4.29	0.72	มาก
14.	งานส่งเสริมและสนับสนุนการประกันโอกาสการศึกษา	4.29	0.70	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	n = 112		ระดับ การปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
15.	การติดตาม ตรวจสอบงานนโยบายและแผนการจัดทำ งบประมาณ	4.09	0.79	มาก
16.	การส่งเสริมพัฒนาระบบบริหาร การจัดการประชุม การพิจารณาโครงการต่าง ๆ ใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	4.21	0.76	มาก
	รวม	4.13	0.75	มาก

จากตาราง 7 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 – 4.40 ซึ่งมีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างระบบรับ-ส่งหนังสือ งานธุรการ งานระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ งานประสานงาน ระหว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ การพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และ งานส่งเสริมและสนับสนุนการประกันโอกาสการศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดบริการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี สำหรับผู้มาติดต่อราชการ ($\bar{X} = 3.90$)

1.2 สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสาร รายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอต่อผู้ตรวจราชการ เพื่อประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 15 เขตพื้นที่การศึกษายอดเยี่ยม และจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผลการศึกษา ดังตาราง 8-9

ตาราง 8 แสดงสภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านปัจจัยภายใน

ประเด็น	จุดแข็ง	จุดอ่อน
โครงสร้างและนโยบาย	- โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายสอดคล้องกับโครงสร้าง	นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงตามผู้นำ ขาดความต่อเนื่อง
ผลผลิตและการบริการ	- คุณธรรม - การบริการทำได้ทั่วถึง - ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย	- ขาดการประชาสัมพันธ์ - คุณภาพการศึกษายังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง - การบริหารเวลาขาดประสิทธิภาพ - การประสานงานระหว่างกลุ่มงาน และสถานศึกษาล่าช้าไม่ทันสมัย - การติดต่อสื่อสารมีปัญหา ขาดความทันสมัย

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็น	จุดแข็ง	จุดอ่อน
บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรทำได้ต่อเนื่องและกระจายในกลุ่มงานต่าง ๆ - การทำงานเป็นทีม - การกำหนดมาตรการการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพของบุคลากรในการบริหารเวลาและในการทำงานขาดประสิทธิภาพ - การแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานมีน้อย - ความสามารถในการใช้เทคนิคการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่ำ - ขาดระบบจัดเก็บข้อมูล - ความคิดการคิดสร้างงานจากการวิเคราะห์วิจัยน้อย - ขาดการสร้างองค์ความรู้ การจัดการความรู้
ประสิทธิภาพทางการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณมีรูปแบบชัดเจน เชื่อถือได้เป็นระบบเดียวกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้จ่ายงบประมาณ ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนด มีความล่าช้าในการแจ้งและการเบิกจ่ายงบประมาณทุกระดับ - การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ
วัสดุ ทรัพยากร	<ul style="list-style-type: none"> - มีอาคารสถานที่เพียงพอ - มีวัสดุ อุปกรณ์ทันสมัย - วัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้งานไม่คุ้มค่า - ขาดการซ่อมบำรุง - การพัฒนาสมรรถนะให้ทันกับกระแสการพัฒนาเทคโนโลยี
การบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการบริหารที่สอดคล้องกับโครงสร้าง - การบริหารโดยคณะบุคคล - การติดตาม กำกับติดตามสรุป รายงานผล 	<ul style="list-style-type: none"> - การควบคุม ตรวจสอบ - การจัดการเชิงรุก - การประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง

จากตาราง 8 ข้อมูลการศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจากการศึกษาเอกสารรายงานการตรวจราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการ สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในด้านปัจจัยภายใน มีจุดแข็งในด้านโครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนบทบาทหน้าที่ ของบุคลากรทุกฝ่ายสอดคล้องกับโครงสร้าง มีคุณธรรม การบริการทำได้ทั่วถึง ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรทำได้ต่อเนื่องและกระจายในกลุ่มงานต่าง ๆ ระบบการเบิกจ่าย งบประมาณมีรูปแบบชัดเจนเชื่อถือได้ เป็นระบบเดียวกัน- มีอาคารสถานที่เพียงพอ มีวัสดุ อุปกรณ์ ทันสมัย วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน มีระบบการบริหาร ที่สอดคล้องกับโครงสร้างการ บริหารโดยคณะบุคคล การติดตาม กำกับติดตาม สรุปรายงานผล

สำหรับจุดอ่อนในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่านโยบายมีการ เปลี่ยนแปลงตามผู้นำทำให้ขาดความต่อเนื่อง ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี คุณภาพการศึกษา ยังไม่ เป็นมาตรฐานเดียวกัน ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง การบริหารเวลาขาด ประสิทธิภาพ การประสานงานระหว่างกลุ่มงานและสถานศึกษาล่าช้าไม่ทันสมัย คุณภาพของ บุคลากรในการบริหารเวลาและในการทำงานขาดประสิทธิภาพ ความสามารถในการใช้เทคนิคการ ทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่ำ การแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานมีน้อย ขาดระบบ จัดเก็บข้อมูล ความคิดสร้างงานจากการวิเคราะห์วิจัยน้อย ขาดการสร้างองค์ความรู้และ การจัดการความรู้ การใช้จ่ายงบประมาณมีความล่าช้าในการแจ้งและการเบิกจ่ายงบประมาณ ทุกระดับ การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ การใช้วัสดุอุปกรณ์ขาดการซ่อม บำรุงและใช้งานอย่างคุ้มค่า ขาดการพัฒนาสมรรถนะให้ทันกับกระแสการพัฒนาเทคโนโลยี ขาดการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง

ตาราง 9 แสดงสภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านปัจจัย
ภายนอก

ประเด็น	โอกาส	อุปสรรค
สังคม	- มีค่านิยมการส่งเสริมการศึกษา	- พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ การคมนาคม
วัฒนธรรม	- ระบบทุนนิยม มีการแข่งขันทางการศึกษา	- ติดต่อยากลำบากส่งผลกระทบต่อความเป็นเอกภาพทางการศึกษา - สภาพปัญหาสังคมด้านอบายมุข การว่างงาน การอพยพย้ายถิ่น
เทคโนโลยี	- สื่อ เทคโนโลยีในสำนักงาน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ทันสมัย - สื่อเทคโนโลยีมีจำนวนมาก - การจัดสรรสื่อ เทคโนโลยีมีความต่อเนื่อง	- ทัศนคติของบุคลากร - ขาดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน - การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารองค์กรมีน้อย - โปรแกรมเทคโนโลยีมีราคาแพง - บุคลากรเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมีน้อย
เศรษฐกิจ	- การช่วยเหลืองบประมาณจากองค์กรภาคเอกชนในด้านเงินทุนแรงงาน - การเจริญด้านเศรษฐกิจ มีกำลังทุนเสริมการพัฒนาการศึกษา	- ค่าครองชีพสูงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตบุคลากร - ค่าตอบแทนของรัฐไม่สอดคล้องต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ
การเมือง	- หน่วยงานภาครัฐ ให้ ความสำคัญต่อการ พัฒนา คุณภาพการศึกษา	- กฎหมายการกระจายอำนาจ และการปฏิบัติตามกฎหมายล่าช้า - นโยบายปรับลดอัตรากำลัง ภาครัฐส่งผลกระทบต่อความคล่องตัวการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากตาราง 9 ข้อมูลการศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการศึกษาเอกสารรายงานการตรวจราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านปัจจัยภายนอก พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีโอกาสในด้านค่านิยม การส่งเสริมการศึกษา มีการแข่งขันทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีทันสมัยมีจำนวนมากและได้รับการจัดสรรอย่างต่อเนื่อง การช่วยเหลืองบประมาณจากองค์กรภาคเอกชนในด้านเงินทุน แรงงาน ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้มีกำลังทุนเสริมการพัฒนาการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในด้านอุปสรรคพบว่า พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ การคมนาคม ติดต่อยากลำบาก สภาพปัญหาสังคมด้านอบายมุข การว่างงาน การอพยพย้ายถิ่น วัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม ขาดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารองค์กรมีน้อย โปรแกรมเทคโนโลยีมีราคาแพง ขาดบุคลากร เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ค่าตอบแทนของรัฐไม่สอดคล้องต่อการพัฒนาเศรษฐกิจกฎหมาย การกระจายอำนาจ และการปฏิบัติตามกฎหมายล่าช้า นโยบายปรับลดอัตรากำลัง ภาครัฐส่งผลต่อความคล่องตัวการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตาราง 10 แสดง TOWS Matrix ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
<p>ปัจจัยภายใน</p> <p>โครงสร้างและนโยบาย</p> <p>ผลผลิตและการบริการ</p> <p>บุคลากร</p> <p>ประสิทธิภาพทางการเงิน</p> <p>วัสดุ ทรัพยากร</p> <p>การบริหารจัดการ</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>สังคมวัฒนธรรม</p> <p>เทคโนโลยี</p> <p>เศรษฐกิจ</p> <p>การเมือง</p>	<p>- โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายสอดคล้องกับโครงสร้าง</p> <p>- การบริการทำได้ตั้งแต่ระดับกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>- การพัฒนาบุคลากรทำได้ต่อเนื่องและกระจายในกลุ่มงานต่างๆ</p> <p>- การทำงานเป็นทีม</p> <p>- การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p> <p>- ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณมีรูปแบบชัดเจน เร็วดีได้เป็นระบบเดียวกัน</p> <p>- มีอาคารสถานที่เพียงพอ</p> <p>- วัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน</p> <p>- มีระบบการบริหารที่สอดคล้องกับโครงสร้าง</p> <p>- การบริหารโดยคณะบุคคล การติดตาม กำกับติดตาม สรุป รายงานผล</p>	<p>- นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงตามผู้นำ ขาดความต่อเนื่องขาดการประสานสัมพันธ์</p> <p>- คุณภาพการศึกษายังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>- การบริหารเวลาขาดประสิทธิภาพ</p> <p>- การประสานงานระหว่างกลุ่มงาน สถานศึกษาล่าช้าไม่ทันสมัย</p> <p>- การติดต่อสื่อสารมีปัญหา ขาดความทันสมัย</p> <p>- บุคลากรบริหารเวลาและในการทำงานขาดประสิทธิภาพ</p> <p>- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานมีน้อย</p> <p>- ความสนใจใฝ่หาเทคโนโลยีการงานที่ทันต่อเปลี่ยนแปลงต่ำ</p> <p>- ขาดระบบจัดเก็บข้อมูล</p> <p>- ขาดการส่งเสริมความรู้ การจัดการความรู้</p> <p>- การพัฒนาสมรรถนะให้ทันกับกระแสการที่พัฒนาเทคโนโลยี</p> <p>- การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง</p>	<p style="text-align: center;">โอกาส</p> <p>- มีค่านิยมการส่งเสริมการศึกษา</p> <p>- ระบบทุนนิยม มีการแข่งขันทางการศึกษา</p> <p>- สื่อ เทคโนโลยีในสำนักงานวัสดุ อุปกรณ์ทันสมัย</p> <p>- สื่อเทคโนโลยีมีจำนวนมาก การจัดสรรสื่อ เทคโนโลยีมีความต่อเนื่อง</p> <p>- การช่วยเหลือจากองค์กรภาคเอกชนในด้านเงินทุน แรงงาน</p> <p>- การเจริญด้านเศรษฐกิจ มีกำลังทุนเสริมการพัฒนาการศึกษา</p> <p>- ภาครัฐ ให้ความสำคัญต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p style="text-align: center;">อุปสรรค</p> <p>- พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ การคมนาคม ติดต่อกว้างไกล</p> <p>- วัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม</p> <p>- ขาดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>- การใช้เทคโนโลยีในการบริหารมีน้อย</p> <p>- ไปนกระแสเทคโนโลยีมีราคาแพงบุคลากรเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมีน้อย</p>
<p style="text-align: center;">โอกาส</p> <p>1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</p> <p>2. เพิ่มการบริการทำได้ทั่วถึง ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>3. จัดโครงสร้างองค์ความรู้ความชัดเจนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายสอดคล้องกับโครงสร้าง</p> <p>4. พัฒนาสื่อ เทคโนโลยี อุปกรณ์ทันสมัยจำนวนมาก</p> <p style="text-align: center;">จุดแข็ง+โอกาส</p> <p>1. ปรับวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม</p> <p>2. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>3. พัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี</p> <p>4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ</p>	<p style="text-align: center;">โอกาส</p> <p>1. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. เสริมสร้างการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. พัฒนาการติดต่อสื่อสารให้ทันสมัย</p> <p>4. เห็นสมรรถนะไปใช้เทคโนโลยี</p> <p style="text-align: center;">จุดอ่อน+โอกาส</p> <p>1. เพิ่มศักยภาพการบริหารเวลา</p> <p>2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและทันถึง</p> <p>3. ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ และการจัดการความรู้</p>		

1.3 ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งจากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่าปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้

- 1.3.1 บรรยากาศขององค์กร
- 1.3.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้
- 1.3.3 การจัดการความรู้
- 1.3.4 การติดต่อสื่อสาร
- 1.3.5 การบริหารเวลา
- 1.3.6 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ตอนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในด้านปัจจัยภายในและภายนอก และการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพ การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดเป็นร่างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหาร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลวิธี ตัวบ่งชี้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ และเกณฑ์ การประเมินกลยุทธ์ ดังนี้

1. ร่างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

- 1.1 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.2 กลวิธี
- 1.3 ตัวบ่งชี้การดำเนินการตามกลยุทธ์
- 1.4 เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์

ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดง (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลวิธี ตัวอย่างการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และเกณฑ์การประเมินกลยุทธ์

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กลวิธี	ตัวบ่งชี้ การดำเนินการ ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
1. การพัฒนา บรรยากาศ องค์กร	1.1 จัดให้มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีม ทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน	1.1 จำนวนการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีม ทำงานเป็นทีมในกลุ่มงานแต่ละ ระหว่างกลุ่มงาน	ระดับ 1 มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมสร้าง ความสัมพันธ์ 2 ครั้ง ระดับ 2 มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมสร้าง ความสัมพันธ์ 4 ครั้ง ระดับ 3 มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมสร้าง ความสัมพันธ์ 6 ครั้ง
	1.2 จัดกิจกรรมย่อยของ ชมเชย ให้รางวัล บุคลากรในการทำงาน	1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล เกียรติบัตร ในการทำงาน	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 10 ได้รับรางวัล เกียรติบัตร ในการทำงาน ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 20 ได้รับรางวัล เกียรติบัตร ในการทำงาน ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 30 ได้รับรางวัล เกียรติบัตร ในการทำงาน
	1.3 กำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการ ทำงาน	1.3 มีนโยบายและเป้าหมายในการ ทำงานครอบคลุมทุกกลุ่มงาน	ระดับ 1 มีนโยบายและเป้าหมายชัดเจน 1 - 3 กลุ่มงาน ระดับ 2 มีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานชัดเจน 4 - 5 กลุ่มงาน ระดับ 3 มีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกกลุ่มงาน

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนา คุณภาพการ บริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา	กลยุทธ์	ดังบัญชี การดำเนินการ ตามกลยุทธ์ เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
1.4 กำหนดโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับกฎ ระเบียบส่วนราชการ	1.4 มีโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับกฎ ระเบียบส่วนราชการชัดเจน ตรวจสอบได้	ระดับ 1 มีโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับกฎ ระเบียบส่วนราชการ ระดับ 2 มีโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับกฎ ระเบียบส่วนราชการชัดเจน ระดับ 3 มีโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับกฎ ระเบียบส่วนราชการชัดเจน ตรวจสอบได้
1.5 กำหนดระเบียบการ ปฏิบัติงานและความ รับผิดชอบของบุคลากร ทุกตำแหน่ง	1.5 มีคู่มือการปฏิบัติงานและความ รับผิดชอบของบุคลากรทุกตำแหน่ง ชัดเจน	ระดับ 1 มีคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับ 2 มีคู่มือการปฏิบัติงานและควมรับผิดชอบของบุคลากร ระดับ 3 มีคู่มือการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของบุคลากรและกำหนด มาตรฐานการทำงาน
1.6 จัดให้มีกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรตาม ความสนใจ	1.6 จำนวนการจัดกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรตามความสนใจ	ระดับ 1 มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามความสนใจปีละ 2 ครั้ง ระดับ 2 มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามความสนใจปีละ 4 ครั้ง ระดับ 3 มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามความสนใจปีละ 6 ครั้ง

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้ การดำเนินการ ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
1.7 จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด งบประมาณ และ สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	1.7 ความพึงพอใจของบุคลากรใน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานงบประมาณและสิ่ง อำนวยความสะดวก	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 60 พึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 70 พึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 80 พึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก	
2. การ พัฒนาการเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	2.1 กำหนดเป็นนโยบาย ให้บุคลากรพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ของตนเอง	2.1 จำนวนบุคลากรที่มีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถของตนเอง ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 70 มีการพัฒนาความรู้ ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 80 มีการพัฒนาความรู้	มีความสามารถของตนเอง มีความสามารถของตนเอง มีความสามารถของตนเอง

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กลยุทธ์	ตัวปั้ง การดำเนินงาน ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
2.2 กำหนดให้มีการ ประเมินผลการพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงาน และนำแนวคิดใหม่ๆมา ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.2 จำนวนบุคลากรที่มีการพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงานและนำ แนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 60 มีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและนำ แนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 70 มีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและนำ แนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 80 มีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและนำ แนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	
2.3 กำหนดนโยบายให้ บุคลากรมีการทำวิจัยใน หน่วยงาน	2.3 จำนวนบุคลากรที่มีผลงานวิจัย ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 10 มีผลงานวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 20 มีผลงานวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 30 มีผลงานวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่	

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กวดวิธ	ตัวบ่งชี้ การดำเนินงาน ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
2.4 จัดให้มีการ ประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ใน การทำงานทั้งใน และ นอกสถานที่	2.4 จำนวนการประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานทั้ง ใน และนอกสถานที่	ระดับ 1 มีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยน ความรู้ในการทำงานทั้งใน และ นอกสถานที่ จำนวนปีละ 2 ครั้ง ระดับ 2 มีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยน ความรู้ในการทำงานทั้งใน และ นอกสถานที่ จำนวนปีละ 4 ครั้ง ระดับ 3 มีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยน ความรู้ในการทำงานทั้งใน และ นอกสถานที่ จำนวนปีละ 6 ครั้ง	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
2.5 จัดให้มีการนำเสนอ ผลงานการทำงานตาม นโยบาย	2.5 จำนวนบุคลากรที่มีการ นำเสนอผลงานการทำงานตาม นโยบาย	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 30 มีการนำ เสนอผลงานการทำงานตามนโยบาย ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 40 มีการนำ เสนอผลงานการทำงานตามนโยบาย ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 50 มีการนำ เสนอผลงานการทำงานตามนโยบาย	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กลวิธี	ตัวบ่งชี้ การดำเนินการ ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
3. การส่งเสริม การจัดทำ ความรู้	3.1 กำหนดให้บุคลากร รวบรวม จัดระบบ จัดเก็บข้อมูล เข้าถึง ข้อมูลสร้างเป็นองค์ ความรู้	3.1 จำนวนบุคลากรรวบรวม จัดระบบจัดเก็บข้อมูล เข้าถึงข้อมูล สร้างเป็นองค์ความรู้ ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 30 รวบรวม จัดระบบจัดเก็บข้อมูล เข้าถึงข้อมูล ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 40 รวบรวม จัดระบบจัดเก็บข้อมูล เข้าถึงข้อมูล สร้างเป็นองค์ความรู้ ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 50 รวบรวม จัดระบบจัดเก็บข้อมูล เข้าถึงข้อมูล สร้างเป็นองค์ความรู้	
	3.2 กำหนดให้มีการ แลกเปลี่ยนความรู้	3.2 จำนวนการจัดกิจกรรมให้ บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ ระดับ 1 จัดกิจกรรมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ เดือนละ 2 ครั้ง ระดับ 2 จัดกิจกรรมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ เดือนละ 4 ครั้ง ระดับ 3 จัดกิจกรรมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ เดือนละ 6 ครั้ง	

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	ตัวบ่งชี้ การดำเนินงาน ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
3.3 กำหนดให้มีการ ประเมินคุณภาพการนำ ความรู้จากการ แลกเปลี่ยนความรู้ไป พัฒนางาน	3.3 จำนวนบุคลากรที่มี คุณภาพการนำความรู้จาก แลกเปลี่ยนความรู้ไปพัฒนางาน	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 60 มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 70 มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 80 มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี
4 การ พัฒนา ติดต่อสื่อสาร	4.1 จัดให้มีการประชุม ชี้แจงและขอความ ร่วมมือในการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	ระดับ 1 จัดให้มีการประชุมชี้แจงและขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2 เดือน 1 ครั้ง ระดับ 2 จัดให้มีการประชุมชี้แจงและขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เดือนละ 1 ครั้ง ระดับ 3 จัดให้มีการประชุมชี้แจงและขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานเดือนละ 2 ครั้ง

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กลวิธี	ตัวบ่งชี้ การดำเนินการ ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
4.2 กำหนดให้มีและ ประชุมทีมงานสำหรับ การแก้ปัญหาเร่งด่วน	4.2 จำนวนครั้งการประชุมทีมงาน สำหรับการแก้ปัญหาเร่งด่วน	ระดับ 1 การประชุมทีมงานสำหรับการแก้ปัญหาเร่งด่วนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ระดับ 2 การประชุมทีมงานสำหรับการแก้ปัญหาเร่งด่วนสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ระดับ 3 การประชุมทีมงานสำหรับการแก้ปัญหาเร่งด่วนสัปดาห์ละ 3 ครั้ง	ระดับ 1 การประชุมทีมงานสำหรับการแก้ปัญหาเร่งด่วนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ระดับ 2 การประชุมทีมงานสำหรับการแก้ปัญหาเร่งด่วนสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ระดับ 3 การประชุมทีมงานสำหรับการแก้ปัญหาเร่งด่วนสัปดาห์ละ 3 ครั้ง
4.3 จัดให้มีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหว กิจกรรมของกลุ่มงาน ต่าง ๆ	4.3 จำนวนการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรม ของกลุ่มงานต่าง ๆ	ระดับ 1 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่มงาน 2 - 3 กลุ่มงาน เดือนละ 1 ครั้ง ระดับ 2 การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่มงาน 4 - 5 กลุ่มงาน เดือนละ 1 ครั้ง ระดับ 3 การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่มงาน ทุกกลุ่มงาน เดือนละ 1 ครั้ง	ระดับ 1 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่มงาน 2 - 3 กลุ่มงาน เดือนละ 1 ครั้ง ระดับ 2 การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่มงาน 4 - 5 กลุ่มงาน เดือนละ 1 ครั้ง ระดับ 3 การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่มงาน ทุกกลุ่มงาน เดือนละ 1 ครั้ง

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กลวิธี	ตัวปั้งชี้ การดำเนินงาน ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
4.4 กำหนดแนว ปฏิบัติการรายงาน ความก้าวหน้าและ ความเคลื่อนไหวในการ ปฏิบัติงาน	4.4 จำนวนกลุ่มงานที่มีการกำหนด แนวปฏิบัติการรายงาน ความก้าวหน้าและความ เคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน	ระดับ 1 มีแนวปฏิบัติการรายงานความก้าวหน้าและ ความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 - 3 กลุ่มงาน ระดับ 2 มีแนวปฏิบัติการรายงานความก้าวหน้าและ ความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 - 5 กลุ่มงาน ระดับ 3 มีแนวปฏิบัติการรายงานความก้าวหน้าและ ความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน ทุกกลุ่มงาน	ระดับ 1 มีแนวปฏิบัติการรายงานความก้าวหน้าและ ความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน 1 ครั้ง ระดับ 2 มีแนวปฏิบัติการรายงานความก้าวหน้าและ ความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง ระดับ 3 มีแนวปฏิบัติการรายงานความก้าวหน้าและ ความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน 3 ครั้ง
4.5 กำหนดนโยบายให้ มีกิจกรรมสื่อสารเพื่อ สร้างความสัมพันธ์ของ ผู้ร่วมงาน	4.5 จำนวนการจัดกิจกรรมการ สื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของ ผู้ร่วมงาน	ระดับ 1 จัดกิจกรรมการสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 1 ครั้ง ระดับ 2 จัดกิจกรรมการสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 2 ครั้ง ระดับ 3 จัดกิจกรรมการสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 3 ครั้ง	ระดับ 1 จัดกิจกรรมการสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 1 ครั้ง ระดับ 2 จัดกิจกรรมการสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 2 ครั้ง ระดับ 3 จัดกิจกรรมการสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 3 ครั้ง

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กลวิธี	ตัวบ่งชี้ การดำเนินงาน ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
5. การ พัฒนาการ บริหารเวลา	5.1 กำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการบริการที่ รวดเร็ว	5.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในด้านความรวดเร็วของการติดต่อ ขอรับบริการของกลุ่มงานต่างๆ	ระดับ 1 ผู้รับบริการพึงพอใจในด้านความรวดเร็วของการติดต่อขอรับบริการ ของกลุ่มงานต่าง ๆ ร้อยละ 60 ระดับ 2 ผู้รับบริการพึงพอใจในด้านความรวดเร็วของการติดต่อขอรับบริการ ของกลุ่มงานต่างๆ ร้อยละ 70 ระดับ 3 ผู้รับบริการพึงพอใจในด้านความรวดเร็วของการติดต่อขอรับบริการ ของกลุ่มงานต่างๆ ร้อยละ 80
5.2 กำหนดให้มีการ ประเมินคุณภาพการ ทำงาน	5.3 ประกาศนโยบายลด ขั้นตอนในการทำงาน	5.2 จำนวนบุคลากรที่มีการทำงาน ตามลำดับความสำคัญของงาน 5.3 จำนวนกลุ่มงานที่มีการลด ขั้นตอนในการทำงาน	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 60 ที่มีการทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 70 ที่มีการทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 80 ที่มีการทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน ระดับ 1 กลุ่มงาน 2 – 3 กลุ่มงาน ที่มีการลดขั้นตอนในการทำงาน ระดับ 2 กลุ่มงาน 4 – 5 กลุ่มงาน ที่มีการลดขั้นตอนในการทำงาน ระดับ 3 กลุ่มงานทุกกลุ่มงาน ที่มีการลดขั้นตอนในการทำงาน

ตาราง 11 (ต่อ)

กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	กลยุทธ์ กฉววิ	ตัวบ่งชี้ การดำเนินงาน ตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
5.4 ประกาศนโยบายให้ บุคลากรทำงานเต็ม ความสามารถและ คุ้มค่าในการใช้เวลาใน การทำงาน	5.4 จำนวนบุคลากรที่มีพฤติกรรมการ ทำงานเต็มความสามารถและ คุ้มค่าในการใช้เวลาในการทำงาน	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 60 ที่มีพฤติกรรมการทำงานเต็มความสามารถและ คุ้มค่าในการใช้เวลาในการทำงาน ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 70 ที่มีพฤติกรรมการทำงานเต็มความสามารถและ คุ้มค่าในการใช้เวลาในการทำงาน ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 80 ที่มี พฤติกรรมการทำงานเต็มความสามารถและ คุ้มค่าในการใช้เวลาในการทำงาน	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 60 ที่มีพฤติกรรมการทำงานเต็มความสามารถและ คุ้มค่าในการใช้เวลาในการทำงาน ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 70 ที่มีพฤติกรรมการทำงานเต็มความสามารถและ คุ้มค่าในการใช้เวลาในการทำงาน ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 80 ที่มี พฤติกรรมการทำงานเต็มความสามารถและ คุ้มค่าในการใช้เวลาในการทำงาน
6. สนับสนุนการ ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี	6.1 กำหนดนโยบาย สนับสนุนการพัฒนา ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี	6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ พัฒนาความรู้ความสามารถด้าน เทคโนโลยีในการทำงาน	ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 70 ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี ในการทำงาน ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี ในการทำงาน ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี ในการทำงาน

ตาราง 11 (ต่อ)

<p>กลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ การบริหารของ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา</p>	<p>ตัวบ่งชี้ การดำเนินงาน ตามกลยุทธ์</p>	<p>เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์</p>
<p>6.2 จัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ ในการทำงานและการ ติดต่อสื่อสาร</p>	<p>6.2 จำนวนอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ ทันสมัยใช้ในการทำงานและการ ติดต่อสื่อสาร</p>	<p>ระดับ 1 ทุกกลุ่มงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีสำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอ และ ระดับ 2 ทุกกลุ่มงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีสำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอ และ ทันสมัย</p>
<p>6.3 จัดให้มีทีมงานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทุกกลุ่มงาน</p>	<p>6.3 จำนวนกลุ่มงานที่มีทีมงาน ด้านเทคโนโลยี</p>	<p>ระดับ 3 ทุกกลุ่มงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีสำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอ ทันสมัย และมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ ระดับ 1 กลุ่มงาน 2 - 3 กลุ่มงานมีทีมเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับ 2 กลุ่มงาน 4 - 5 กลุ่มงานมีทีมเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับ 3 ทุกกลุ่มงาน มีทีมเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
<p>6.4 กำหนดนโยบายการ พัฒนาบุคลากรให้ใช้ เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>6.4 จำนวนบุคลากรใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับ 1 บุคลากรร้อยละ 50 ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 60 ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ระดับ 3 บุคลากรร้อยละ 70 ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

2. ผลการตรวจสอบกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษา

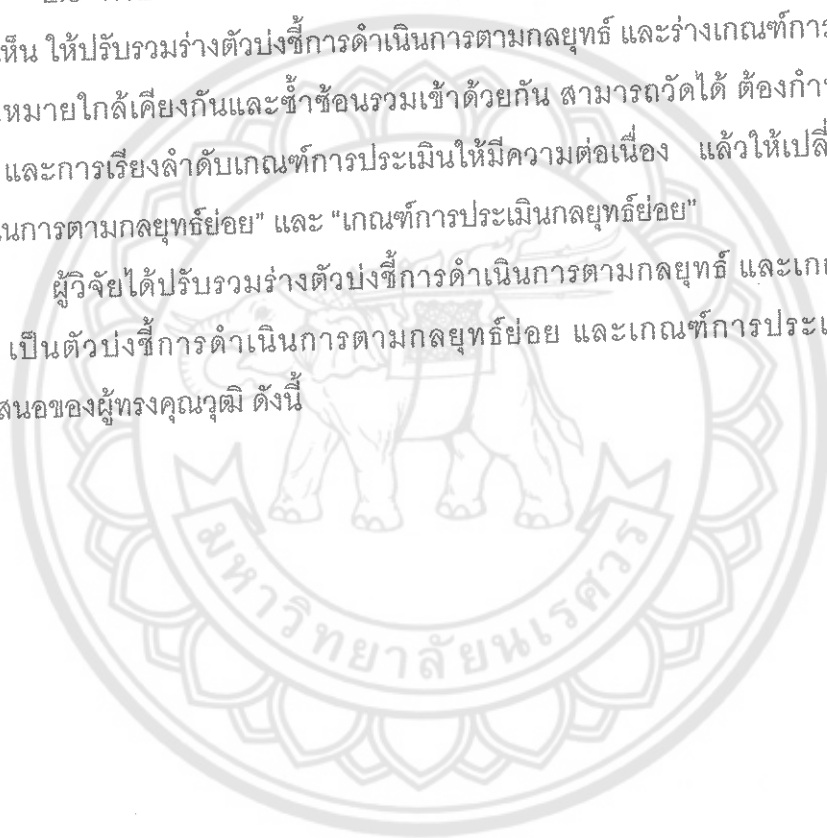
ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มให้ข้อคิดเห็น ดังนี้

2.1 การกำหนดกลยุทธ์ต้องมีทิศทาง ต้องปรับข้อความในแต่ละกลยุทธ์ให้มีทิศทาง
ตรงประเด็น

2.2 ร่างกลวิธี ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับรวมร่างกลวิธีที่มีความหมายใกล้เคียงกันและ
ซ้ำซ้อนรวมเข้าด้วยกัน แล้วให้เปลี่ยนกลวิธีเป็น "กลยุทธ์ย่อย"

2.3 ตัวบ่งชี้การดำเนินการตามกลยุทธ์ และเกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ให้ข้อคิดเห็น ให้ปรับรวมร่างตัวบ่งชี้การดำเนินการตามกลยุทธ์ และร่างเกณฑ์การประเมินกลยุทธ์
ที่มีความหมายใกล้เคียงกันและซ้ำซ้อนรวมเข้าด้วยกัน สามารถวัดได้ ต้องกำหนดข้อความให้
ชัดเจน และการเรียงลำดับเกณฑ์การประเมินให้มีความต่อเนื่อง แล้วให้เปลี่ยนเป็น "ตัวบ่งชี้
การดำเนินการตามกลยุทธ์ย่อย" และ "เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย"

ผู้วิจัยได้ปรับรวมร่างตัวบ่งชี้การดำเนินการตามกลยุทธ์ และเกณฑ์การประเมิน
กลยุทธ์ เป็นตัวบ่งชี้การดำเนินการตามกลยุทธ์ย่อย และเกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
ตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้



ตาราง 12 แสดงกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลยุทธ์ย่อย ตัวบ่งชี้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ย่อยและเกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย (ปรับตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ)

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	ตัวบ่งชี้ การดำเนินการตามกลยุทธ์ย่อย	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
1. สร้างเสริมบรรยากาศองค์กร	1.1 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน	สพท.บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โดยมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงาน ครอบคลุมทุกกลุ่มงาน	ระดับ 1 มีคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่มงาน ระดับ 2 มีคู่มือการปฏิบัติงาน และระดับความรับผิดชอบของบุคลากรทุกกลุ่มงาน
สู่ความล้ำเลิศในการปฏิบัติงาน	1.2 พัฒนาสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน งบประมาณและ สิ่งอำนวยความสะดวก	ระดับ 3 มีคู่มือการปฏิบัติงาน ระบุความรับผิดชอบของบุคลากรทุกกลุ่มงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงาน ระดับ 1 บุคลากร ไม่พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 บุคลากร ร้อยละ 61 - 79 พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 บุคลากร ตั้งแต่ร้อยละ 80 พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	ตัวบ่งชี้	การดำเนินการตามกลยุทธ์ย่อย	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
1.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร		จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มงาน และระหว่างกลุ่มงานในแต่ละปี		ระดับ 1 มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง ระดับ 2 มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปีละ 3 - 4 ครั้ง ระดับ 3 มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ตั้งแต่ปีละ 5 ครั้งขึ้นไป
1.4 ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร		จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามความสนใจ		ระดับ 1 มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง ระดับ 2 มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ปีละ 3 - 4 ครั้ง ระดับ 3 มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ปีละ 5 ครั้งขึ้นไป

ตาราง 12 (ต่อ)

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	การดำเนินการตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
2. ส่งเสริมการ จัดการความรู้ ในองค์กรเพื่อเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	2.1 พัฒนาระบบการ จัดเก็บข้อมูล และ จัดสร้างองค์ความรู้	ร้อยละของบุคลากรที่มีการ รวบรวม จัดระบบจัดเก็บข้อมูล เข้าถึงข้อมูลสร้างเป็นองค์ ความรู้	ระดับ 1 บุคลากรไม่เกินร้อยละ 30 รวบรวม จัดระบบจัดเก็บข้อมูล เข้าถึงข้อมูลสร้างเป็นองค์ความรู้ ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 31 - 49 รวบรวม จัดระบบจัดเก็บข้อมูล เข้าถึงข้อมูลสร้างเป็นองค์ความรู้ ระดับ 3 บุคลากรตั้งแต่ร้อยละ 50 รวบรวม จัดระบบจัดเก็บข้อมูล เข้าถึงข้อมูลสร้างเป็นองค์ความรู้
	2.2 พัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานของ บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีการ พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ใน การปฏิบัติงาน	ระดับ 1 บุคลากรไม่เกินร้อยละ 60 มีผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน ระดับดี ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 61 - 79 มีผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน ระดับดี ระดับ 3 บุคลากรตั้งแต่ร้อยละ 80 มีผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน ระดับดี

ตาราง 12 (ต่อ)

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
2.3 เสร็จรัดให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	ร้อยละของบุคลากรที่มีรายชื่อย่อยผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	รายชื่อย่อยของบุคลากรที่มีรายชื่อย่อยผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	ระดับ 1 บุคลากร ไม่เกินร้อยละ 60 ผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ระดับ 2 บุคลากร ร้อยละ 61 - 79 ผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ระดับ 3 บุคลากร ตั้งแต่ร้อยละ 80 ผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
2.4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งของการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่	จำนวนครั้งของการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่	ระดับ 1 มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ จำนวนไม่เกินปีละ 2 ครั้ง ระดับ 2 มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ จำนวนปีละ 3 - 4 ครั้ง ระดับ 3 มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ จำนวนตั้งแต่ปีละ 5 ครั้งขึ้นไป

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวปั้งซี่		
กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
	ย่อย	
	การดำเนินการตามกลยุทธ์	
	ร้อยละของบุคลากรที่มี	ระดับ 1 บุคลากรไม่เกินร้อยละ 60 นำผลการประเมินสำนักงานไปพัฒนางานในหน้าที่
	ประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนา	ระดับ 2 บุคลากรร้อยละ 61 – 79 นำผลการประเมินสำนักงานไปพัฒนางานในหน้าที่
	การปฏิบัติงาน	ระดับ 3 บุคลากรตั้งแต่ร้อยละ 80 นำผลการประเมินสำนักงานไปพัฒนางานในหน้าที่
3. การพัฒนาการ	3.1 กำหนดมาตรการ	ระดับ 1 มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 3 กลุ่ม / เดือน
ติดต่อสื่อสารสร้าง	การปฏิบัติงาน และ	ระดับ 2 มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน 4 - 5 กลุ่ม / เดือน
ความสัมพันธที่ดี	การรายงานผลการ	ระดับ 3 มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ทุกกลุ่ม / เดือน
ขององค์กร	ปฏิบัติงาน	

ตัวบ่งชี้

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	การดำเนินการตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
		ย่อย	
3.2 ส่งเสริมกิจกรรม		จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	ระดับ 1 มีการจัดกิจกรรมการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ไม่เกินเดือนละ 1 ครั้ง
การติดต่อสื่อสารของบุคลากร		การพัฒนาการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	ระดับ 2 มีการจัดกิจกรรมการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เดือนละ 2 ครั้ง
		จำนวนครั้งของการประชาสัมพันธ์ข้อมูล	ระดับ 3 มีการจัดกิจกรรมการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ตั้งแต่เดือนละ 3 ครั้งขึ้นไป
3.3 เร่งรัดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน		ประชาสัมพันธ์ข้อมูล	ระดับ 1 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่ม ไม่เกิน 3 กลุ่ม / เดือน
		ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของ	ระดับ 2 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่ม 4 - 5 กลุ่ม / เดือน
		กลุ่มต่าง ๆ	ระดับ 3 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่ม ทุกกลุ่ม / เดือน

ตาราง 12 (ต่อ)

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	การดำเนินการตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
ตัวปงชี้			
4. พัฒนาการ บริหารเวลา เพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	4.1 ปรับระบบและลด ขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน	อัตราและความต่อเนื่อง ของการปรับระบบ และลด ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของ กลุ่ม	ระดับ 1 มีการปรับระบบ และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็น รูปธรรม ตรวจสอบได้ ไม่นเกิน 3 กลุ่ม ระดับ 2 มีการปรับระบบ และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็น รูปธรรม ตรวจสอบได้ 4 – 5 กลุ่ม ระดับ 3 มีการปรับระบบ และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็น รูปธรรม ตรวจสอบได้ ทุกกลุ่ม
		4.2 ส่งเสริมบุคลากร ปฏิบัติงานเต็ม ความสามารถ	อัตราการใช้เวลาของบุคลากร ในการปฏิบัติงานเฉลี่ย วันละ 6 ชั่วโมง

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	การดำเนินการตามกลยุทธ์ ตัวอย่าง	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
4.3 เพิ่มขีด	ความสามารถในการ บริการของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการในด้านความรวดเร็ว ของการติดต่อขอรับบริการ	ระดับ 1 ผู้รับบริการ ไม่เกินร้อยละ 60 ที่พึงพอใจในด้านความรวดเร็วใน การ บริการของกลุ่มงานต่าง ๆ ระดับ 2 ผู้รับบริการ ร้อยละ 61 - 79 ที่พึงพอใจในด้านความรวดเร็วใน การ บริการของกลุ่มงานต่าง ๆ ระดับ 3 ผู้รับบริการ ตั้งแต่ร้อยละ 80 ที่พึงพอใจในด้านความรวดเร็วใน การ บริการของกลุ่มงานต่าง ๆ

ตาราง 12 (ต่อ)

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	การดำเนินการตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
5. สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างองค์กรแห่งคุณภาพ	5.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐานในการทำงานทุกกลุ่ม	ระดับ 1 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐานในการทำงานทุกกลุ่ม ระดับ 2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐานในการทำงานทุกกลุ่ม และมีความสามารถที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ระดับ 3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐานในการทำงานทุกกลุ่ม งาน มีความสามารถที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และมีนวัตกรรมสร้างสรรค์

ตาราง 12 (ต่อ)

กลยุทธ์	กลยุทธ์ย่อย	การดำเนินการตามกลยุทธ์	เกณฑ์การประเมินกลยุทธ์ย่อย
5.2 เพิ่มอุปกรณืเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร	เพิ่มอุปกรณื	จำนวนครั้งของการจัดการด้าน	ระดับ 1 มีการจัดการด้านอุปกรณื เทคโนโลยีให้ทันสมัยสามารถใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสารทุกกลุ่ม ไม่เกินปีละ 1 ครั้ง
	เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้	อุปกรณื เทคโนโลยีให้ทันสมัย	ระดับ 2 มีการจัดการด้านอุปกรณื เทคโนโลยีให้ทันสมัยสามารถใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสารทุกกลุ่ม ปีละ 2 ครั้ง
	ในการทำงานและการ	สามารถใช้ในการทำงานและ	ระดับ 3 มีการจัดการด้านอุปกรณื เทคโนโลยีให้ทันสมัยสามารถใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสารทุกกลุ่ม ปีละ 3 ครั้งขึ้นไป
	ติดต่อสื่อสาร	การติดต่อสื่อสารของแต่ละกลุ่มในหนึ่งปี	ระดับ 4 มีการจัดการด้านอุปกรณื เทคโนโลยีให้ทันสมัยสามารถใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสารทุกกลุ่ม ตั้งแต่ปีละ 3 ครั้งขึ้นไป
5.3 พัฒนาความสามารถของบุคลากร ในการใช้เทคโนโลยี	พัฒนา	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ	ระดับ 1 บุคลากร ไม่เกินร้อยละ 60 ที่มีความสามารถในการใช้โปรแกรมพื้นฐาน และโปรแกรมเฉพาะด้านในการทำงาน
	ความสามารถของ	การพัฒนาความรู้	ระดับ 2 บุคลากร ร้อยละ 61 – 79 ที่มีความสามารถในการใช้โปรแกรมพื้นฐาน และโปรแกรมเฉพาะด้านในการทำงาน
	บุคลากร ในการใช้	ความสามารถ	ระดับ 3 บุคลากร ตั้งแต่ร้อยละ 80 ที่มีความสามารถในการใช้โปรแกรมพื้นฐาน และโปรแกรมเฉพาะด้านในการทำงาน
	เทคโนโลยี	ด้านเทคโนโลยีในการทำงาน	โปรแกรมพื้นฐาน และโปรแกรมเฉพาะด้านในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 14-32 ดังนี้

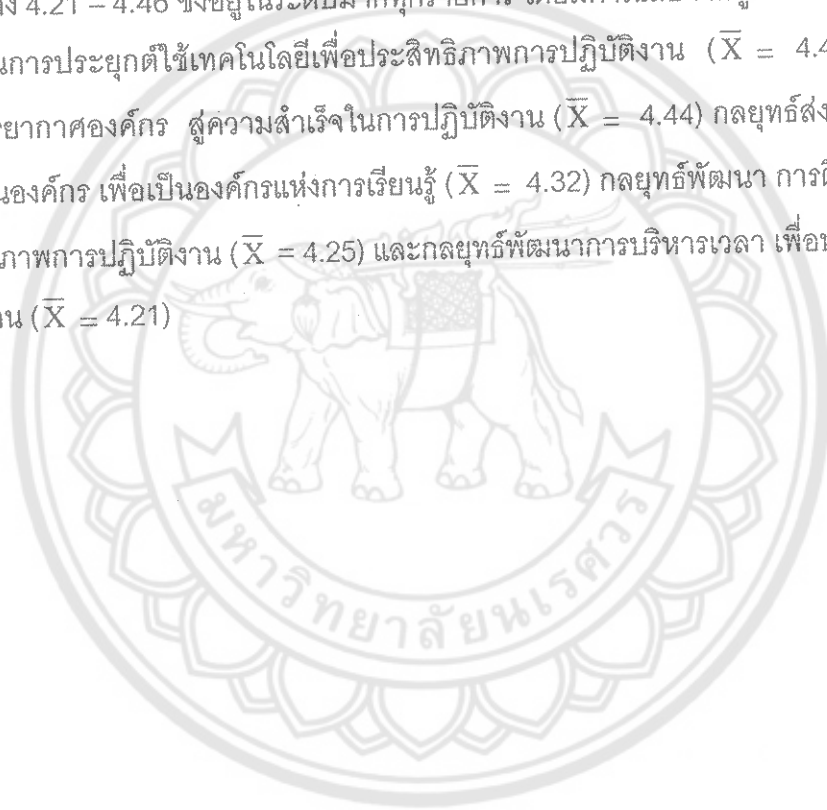
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กลยุทธ์	n = 120		ความเหมาะสม	n = 120		ความเป็นไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. สร้างเสริมบรรยากาศองค์กร สู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.39	0.60	มาก	4.44	0.66	มาก
2. ส่งเสริมการจัดการความรู้ใน องค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.26	0.72	มาก	4.32	0.71	มาก
3. พัฒนาการติดต่อสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร	4.27	0.71	มาก	4.25	0.73	มาก
4. พัฒนาการบริหารเวลา เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.00	0.85	มาก	4.21	0.88	มาก
5. สนับสนุนการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี สร้างองค์กรคุณภาพ	4.39	0.60	มาก	4.46	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.70	มาก	4.34	0.73	มาก

จากตาราง 13 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 4.00-4.39 ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย จากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ กล

ยุทธศาสตร์ส่งเสริมบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ กลยุทธ์สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$) กลยุทธ์ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) กลยุทธ์พัฒนาการติดต่อสื่อสาร เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$) กลยุทธ์พัฒนาการบริหารเวลาเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$)

สำหรับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 4.46 ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับ ดังนี้ กลยุทธ์สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$) กลยุทธ์ส่งเสริมบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$) กลยุทธ์ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) กลยุทธ์พัฒนา การติดต่อสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25$) และกลยุทธ์พัฒนาการบริหารเวลา เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$)



ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเสริมบรรยากาศองค์การสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานกลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงาน

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 1.1 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงาน	4.24	0.66	มาก	4.25	0.78	มาก
ตัวบ่งชี้ สพท.บริหารจัดการด้วยระบบ คุณภาพ โดยมีนโยบายและเป้าหมาย ในการทำงานครอบคลุมทุกกลุ่มงาน	4.25	0.71	มาก	4.36	0.71	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	4.17	0.67	มาก	4.17	0.67	มาก

จากตาราง 14 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.24, 4.25 และ 4.17 ระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.25, 4.36 และ 4.17

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.25, 4.36 และ 4.17

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเสริมบรรยากาศองค์กรสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานกลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนา สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงาน

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 1.2 พัฒนา สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และเพิ่มงบประมาณ ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.67	มาก	4.37	0.63	มาก
ตัวบ่งชี้ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึง พอใจในด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานงบประมาณและ สิ่งอำนวยความสะดวก	4.18	0.72	มาก	4.30	0.74	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	4.11	0.68	มาก	4.08	0.63	มาก

จากตาราง 15 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.21, 4.18 และ 4.11

สำหรับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนา สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และเพิ่ม งบประมาณ และในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.37, 4.30 และ 4.08

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานกลยุทธ์ย่อยที่ 1.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 1.3						
ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร	4.38	0.57	มาก	4.40	0.70	มาก
ตัวบ่งชี้						
จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มงานและระหว่างกลุ่มงานในแต่ละปี	3.97	0.69	มาก	4.09	0.80	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	4.09	0.64	มาก	3.97	0.73	มาก

จากตาราง 16 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 1.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.38, 3.97 และ 4.09

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.40, 4.09 และ 3.97

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสร้างเสริมบรรยากาศองค์กรสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 1.4						
ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร	4.35	0.66	มาก	4.38	0.67	มาก
ตัวบ่งชี้						
จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม						
การพัฒนาบุคลากรตามความสนใจ	4.16	0.72	มาก	4.18	0.72	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	4.12	0.72	มาก	4.06	0.74	มาก

จากตาราง 17 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.35, 4.16 และ 4.12

สำหรับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.38, 4.18 และ 4.06

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ย่อย 2.1 พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล และจัดสร้างองค์ความรู้

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 2.1						
พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล						
และจัดสร้างองค์ความรู้	4.12	0.74	มาก	4.27	0.65	มาก
ตัวบ่งชี้						
ร้อยละของบุคลากรที่มีการ						
รวบรวม จัดระบบจัดเก็บข้อมูล						
เข้าถึงข้อมูลสร้างเป็นองค์ความรู้	4.03	0.79	มาก	4.19	0.76	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.96	0.70	มาก	4.01	0.69	มาก

จากตาราง 18 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อย 2.1 พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล และจัดสร้างองค์ความรู้ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.12, 4.03 และ 3.96

สำหรับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ย่อย 2.1 พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล และจัดสร้างองค์ความรู้ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.27, 4.19 และ 4.01

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลยุทธ์ย่อย 2.2 พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 2.2 พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.16	0.76	มาก	4.27	0.77	มาก
ตัวบ่งชี้ ร้อยละของบุคลากรที่มีการ พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการ การปฏิบัติงาน	4.03	0.86	มาก	4.14	0.85	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.89	0.75	มาก	3.95	0.73	มาก

จากตาราง 19 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.16, 4.03 และ 3.89

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.27, 4.14 และ 3.95

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ย่อย 2.3 เร่งรัดให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 2.3						
เร่งรัดให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	4.02	0.81	มาก	4.19	0.76	มาก
ตัวบ่งชี้						
ร้อยละของบุคลากรที่มีรายงานผล การพัฒนาความรู้ความสามารถของ ตนเอง	3.84	0.79	มาก	4.05	0.77	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.93	0.68	มาก	4.03	0.69	มาก

จากตาราง 20 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 เร่งรัดให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.02, 3.84 และ 3.93

สำหรับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 เร่งรัดให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.19, 4.05 และ 4.03

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ย่อย 2.4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน

รายการ	N = 120		ความเหมาะสม	n = 120		ความเป็นไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 2.4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ในการปฏิบัติงาน	4.11	0.88	มาก	4.12	0.81	มาก
จำนวนครั้งของการประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่	3.97	0.80	มาก	3.95	0.81	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	4.00	0.70	มาก	3.88	0.71	มาก

จากตาราง 21 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 2.4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.11, 3.97 และ 4.00

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อยที่ 2.4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.12, 3.95 และ 3.88

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ย่อย 2.5 ส่งเสริมการประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงาน

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 2.5						
ส่งเสริมการประเมินและนำผล การประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.06	0.88	มาก	4.22	0.86	มาก
ตัวของบุคลากรที่มีการ ประเมินคุณภาพและนำผลการ ประเมินไปพัฒนางาน	3.87	0.87	มาก	4.13	0.88	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.82	0.82	มาก	3.96	0.86	มาก

จากตาราง 22 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 2.5 ส่งเสริมการประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.06, 3.87 และ 3.82

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อยที่ 2.5 ส่งเสริมการประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.22, 4.13 และ 3.96

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ การพัฒนาการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร กลยุทธ์ย่อย 3.1 กำหนดมาตรการการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 3.1						
กำหนดมาตรการการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.05	0.80	มาก	4.15	0.80	มาก
ตัวบ่งชี้						
ความถี่ของการรายงานผล การปฏิบัติงานของกลุ่มในแต่ละเดือน	3.98	0.90	มาก	4.04	0.89	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.96	0.83	มาก	3.98	0.76	มาก

จากตาราง 23 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 กำหนดมาตรการการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.05, 3.98 และ 3.96

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 กำหนดมาตรการการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.15, 4.04 และ 3.98

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร กลยุทธ์ย่อย 3.2 ส่งเสริมกิจกรรมการติดต่อสื่อสารของบุคลากร

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 3.2						
ส่งเสริมกิจกรรมการติดต่อสื่อสาร ของบุคลากร	4.22	0.76	มาก	4.16	0.73	มาก
ตัวบ่งชี้						
จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม การพัฒนาการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	4.08	0.76	มาก	4.12	0.69	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.95	0.70	มาก	3.94	0.71	มาก

จากตาราง 24 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ส่งเสริมกิจกรรมการติดต่อสื่อสารของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.22, 4.08 และ 3.95

สำหรับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ส่งเสริมกิจกรรมการติดต่อสื่อสารของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.16, 4.12 และ 3.94

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร กลยุทธ์ย่อย 3.3 เกร็ดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 3.3						
เกร็ดการประชาสัมพันธ์กิจกรรม ของหน่วยงาน	4.27	0.72	มาก	4.24	0.67	มาก
ตัวบ่งชี้						
จำนวนครั้งของการประชาสัมพันธ์						
ข้อมูล ความเคลื่อนไหวกิจกรรมของ กลุ่มต่าง ๆ	4.21	0.79	มาก	4.26	0.70	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	4.01	0.75	มาก	3.96	0.75	มาก

จากตาราง 25 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 เกร็ดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.27, 4.21 และ 4.01

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 เกร็ดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.24, 4.26 และ 3.96

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารเวลา เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ย่อย 4.1 ปรับระบบและลดขั้นตอนในการทำงาน

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 4.1						
ปรับระบบและลดขั้นตอนในการ						
ทำงาน	4.18	0.88	มาก	4.27	0.82	มาก
ตัวบ่งชี้						
อัตราและความต่อเนื่องของการปรับ						
ระบบ และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน						
ของกลุ่ม	4.00	0.76	มาก	4.15	0.77	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.99	0.73	มาก	4.08	0.74	มาก

จากตาราง 26 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อย 4.1 ปรับระบบและลดขั้นตอนในการทำงาน ตัวบ่งชี้ และ เกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.18, 4.00 และ 3.99

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อย 4.1 ปรับระบบและลดขั้นตอนในการทำงาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.27, 4.15 และ 4.08

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารเวลา เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ย่อย 4.2 ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 4.2						
ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานเต็ม ความสามารถ	4.27	0.76	มาก	4.40	0.72	มาก
ตัวบ่งชี้						
อัตราการใช้เวลาของบุคลากรในการ ปฏิบัติงานเฉลี่ย วันละ 6 ชั่วโมง	3.94	0.81	มาก	4.07	0.82	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.94	0.76	มาก	4.06	0.75	มาก

จากตาราง 27 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ กลยุทธ์ย่อย 4.2 ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.27, 3.94 และ 3.94

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อยที่ กลยุทธ์ย่อย 4.2 ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.40, 4.07 และ 4.06

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารเวลา เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ย่อย 4.3 เพิ่มขีดความสามารถในการบริการของบุคลากร

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 4.1						
เพิ่มขีดความสามารถในการบริการ ของบุคลากร	4.09	0.79	มาก	4.19	0.73	มาก
ตัวบ่งชี้						
ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในด้านความรวดเร็วของการติดต่อ ขอรับบริการ	4.09	0.78	มาก	4.24	0.77	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	4.00	0.68	มาก	4.09	0.72	มาก

จากตาราง 28 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อยที่ กลยุทธ์ย่อย 4.3 เพิ่มขีดความสามารถในการบริการ ของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.09, 4.09 และ 4.00

สำหรับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ย่อยที่ กลยุทธ์ย่อย 4.3 เพิ่มขีดความสามารถในการบริการของบุคลากร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.19, 4.24 และ 4.09

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สร้างองค์ความรู้คุณภาพ กลยุทธ์ย่อย 5.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 5.1						
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.07	0.72	มาก	4.17	0.73	มาก
ตัวบ่งชี้						
ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ						
พื้นฐานในการทำงานทุกกลุ่ม	3.97	0.73	มาก	4.07	0.72	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.97	0.74	มาก	3.99	0.68	มาก

จากตาราง 29 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อย 5.1 พัฒนาทีมงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.07, 3.97 และ 3.97

สำหรับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ย่อย 5.1 พัฒนาทีมงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.17, 4.07 และ 3.99

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สร้างองค์ความรู้คุณภาพ กลยุทธ์ย่อย 5.2 เพิ่มอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร

รายการ	n = 120		ความ เหมาะสม	n = 120		ความ เป็น ไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 5.2						
เพิ่มอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย						
ใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร	4.12	0.80	มาก	4.27	0.74	มาก
ตัวบ่งชี้						
จำนวนครั้งของการจัดการด้าน						
อุปกรณ์ เทคโนโลยีให้ทันสมัย						
สามารถใช้ในการทำงานและการ						
ติดต่อสื่อสารของแต่ละกลุ่มในหนึ่งปี	4.05	0.77	มาก	4.13	0.79	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	3.89	0.88	มาก	3.98	0.85	มาก

จากตาราง 30 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อย 5.2 เพิ่มอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.12, 4.05 และ 3.89

สำหรับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ย่อย 5.2 เพิ่มอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ ในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.27, 4.13 และ 3.98

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สร้างองค์ความรู้คุณภาพ กลยุทธ์ย่อย 5.3 พัฒนาความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี

รายการ	n = 120		ความเหมาะสม	n = 120		ความเป็นไปได้
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
กลยุทธ์ย่อย 5.3						
พัฒนาความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี	4.14	0.68	มาก	4.24	0.66	มาก
ตัวบ่งชี้						
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีในการทำงาน	4.09	0.79	มาก	4.29	0.68	มาก
เกณฑ์การประเมินฯ	4.04	0.69	มาก	4.04	0.65	มาก

จากตาราง 31 พบว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์ย่อย 5.3 พัฒนาความสามารถของ บุคลากรในการใช้เทคโนโลยี ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.14, 4.09 และ 4.04

สำหรับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ย่อย 5.3 พัฒนาความสามารถของ บุคลากรในการใช้เทคโนโลยี ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามลำดับ ดังนี้ 4.24, 4.29 และ 4.04