

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ผู้องค์กรสมรรถนะสูงมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง (2) ศึกษาจุดแข็ง
จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้
องค์กรสมรรถนะสูงและ (3) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ผู้องค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้
การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง
2. ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง
3. ผลการร่างยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ผู้องค์กรสมรรถนะสูง
4. ผลการประเมินร่างยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ผู้องค์กรสมรรถนะสูง
5. ผลการปรับปรุงและนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูงฉบับสมบูรณ์
ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งตามลำดับ ดังนี้

**1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง**

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์จากสภาพปัจจุบันและสภาพ
ที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง
แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 92 เขตพื้นที่การศึกษา เขตละจำนวน 10 ฉบับ รวม 920 ฉบับ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ฉบับ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 ฉบับ ผู้อำนวยการกลุ่ม จำนวน 4 ฉบับ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาในคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ฉบับและครูซึ่งเป็นตัวแทนครูในอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ฉบับ ผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 88 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 874 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95 ของจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งแบบสอบถามทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน(คน) (n=874)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	673	77
หญิง	201	23
รวม	874	100
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	2	0.23
30-40 ปี	50	5.72
41-50 ปี	111	12.70
มากกว่า 50 ปี	711	81.53
รวม	874	100

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน(คน) (n=874)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	88	10.07
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	263	30.09
ผู้อำนวยการกลุ่ม	347	39.70
ผู้บริหารสถานศึกษา	88	10.07
ครู	88	10.07
รวม	874	100
ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
ต่ำกว่า 1 ปี	55	06.29
1-3 ปี	102	11.68
4-6 ปี	39	4.46
มากกว่า 6 ปี	678	77.57
รวม	874	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	225	25.74
ปริญญาโท	550	62.93
ปริญญาเอก	99	11.33
รวม	874	100

จากตารางที่ 4 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 23 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.35 รองลงมา อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.70 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 39.70 รองลงมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 30.09 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งส่วนใหญ่มากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.57 รองลงมา 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.68 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 62.93 รองลงมา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.74

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ระดับสูง วิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกเขตพื้นที่การประถมศึกษาตามภาค คือ เขตภาคเหนือ จำนวน 22 เขตพื้นที่การศึกษา เขตภาคกลางจำนวน 22 เขตพื้นที่การศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 29 เขตพื้นที่การศึกษา และเขตภาคใต้ จำนวน 15 เขตพื้นที่การศึกษา รวมกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 88 เขต จำนวน 874 คน คิดเป็นร้อยละ 95 จากจำนวนทั้งหมดที่ส่งแบบสอบถาม 92 เขตพื้นที่การศึกษา ผลวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในระดับสูง
ในภาพรวม จำแนกตามรายภาค

ด้าน	เหนือ (n=219)		กลาง (n=220)		ตะวันออกเฉียงเหนือ (n=287)		ใต้ (n=148)		รวม (n=874)	
	ปัจจุบัน	พึงประสงค์	ปัจจุบัน	พึงประสงค์	ปัจจุบัน	พึงประสงค์	ปัจจุบัน	พึงประสงค์	ปัจจุบัน	พึงประสงค์
	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)
1. คุณภาพการบริหาร	3.51 (0.79)	4.44 (0.67)	3.37 (0.91)	4.50 (0.79)	3.51 (0.87)	4.45 (0.74)	3.41 (0.84)	4.50 (0.70)	3.55 (0.52)	4.49 (0.54)
2. การมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง	3.39 (0.94)	4.31 (0.79)	3.46 (0.96)	4.30 (0.77)	3.34 (0.89)	4.24 (0.79)	3.34 (0.88)	4.32 (0.88)	3.31 (0.53)	4.26 (0.45)
3. ทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.50 (0.88)	4.30 (0.76)	3.50 (0.87)	4.25 (0.72)	3.50 (0.90)	4.28 (0.63)	3.51 (0.96)	4.25 (0.70)	3.65 (0.52)	4.23 (0.63)
4. การเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.40 (0.89)	4.24 (0.83)	3.47 (0.77)	4.26 (0.80)	3.38 (0.77)	4.24 (0.79)	3.35 (0.80)	4.26 (0.79)	3.38 (0.49)	4.25 (0.60)
5. คุณภาพของบุคลากร	3.55 (0.85)	4.24 (0.71)	3.51 (0.84)	4.23 (0.74)	3.54 (0.83)	4.25 (0.68)	3.51 (0.84)	4.21 (0.69)	3.46 (0.48)	4.27 (0.59)
เฉลี่ยรวม	3.47 (0.87)	4.31 (0.75)	3.46 (0.87)	4.31 (0.76)	3.45 (0.85)	4.29 (0.73)	3.42 (0.86)	4.31 (0.75)	3.47 (0.51)	4.30 (0.56)

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูงในภาพรวมทุกด้านและทุกภาค พบว่า

ในภาพรวม

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.53)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพการบริหาร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของการบริหาร

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.52) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.79) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.87) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.91)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาคกลาง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.79) และภาคใต้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.70) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาคเหนือ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67)

ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.53) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.96) และภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.89) และภาคใต้ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.88) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่องค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.45) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาคใต้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.88) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.79)

ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่องค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.52) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.96) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.88, 0.87 และ 0.90 ตามลำดับ)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่องค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาคเหนือ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาคใต้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) และภาคกลาง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.72)

ด้านการริเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่องค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.49) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.77) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.80)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่องค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาคกลาง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.80) และภาคใต้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาคเหนือ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.83) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.79) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านคุณภาพของบุคลากร

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ สมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.48) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.85) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.84) และ ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.84) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ สมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) ภาคที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาคใต้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายภาค พบว่า

ภาคเหนือ

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ สมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.87) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.85) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.94)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ สมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.75) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพการบริหาร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.83) และด้านคุณภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ภาคกลาง

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ สมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.87) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.84) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของการบริหาร ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.91)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ผู้องค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.76) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ด้านคุณภาพการบริหาร คือ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.79) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ด้านคุณภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.74)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กร
สมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.85) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ด้านคุณภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.83) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้น
การปฏิบัติและการเปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.89)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ผู้องค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.73) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ด้านคุณภาพการบริหาร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.74) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้น
การปฏิบัติและเปิดกว้าง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.79) และด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.79) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ภาคใต้

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กร
สมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.86) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.96) และ
ด้านคุณภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.84) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.88)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ผู้องค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.75) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ด้านคุณภาพการบริหาร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.70) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพ
ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69)

1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้่อ่งครสมรรถนะสูง จำแนกตามรายด้านและประเภท
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้าน	เขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นเขต 1 (n=348)				เขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่เป็นเขต 1 (n=526)				รวม (n=874)			
	ปัจจุบัน		พึงประสงค์		ปัจจุบัน		พึงประสงค์		ปัจจุบัน		พึงประสงค์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. คุณภาพการบริหาร	3.55	0.61	4.48	0.54	3.54	0.65	4.49	0.54	3.55	0.52	4.49	0.54
2. การมุ่งเน้นการปฏิบัติและ การเปิดกว้าง	3.32	0.62	4.24	0.55	3.31	0.63	4.27	0.63	3.31	0.53	4.26	0.45
3. ทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.65	0.62	4.24	0.54	3.67	0.57	4.20	0.42	3.65	0.52	4.23	0.63
4. การเริ่มใหม่และปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	3.35	0.62	4.22	0.66	3.40	0.62	4.27	0.55	3.38	0.49	4.25	0.60
5. คุณภาพของบุคลากร	3.42	0.64	4.23	0.67	3.49	0.60	4.31	0.62	3.46	0.48	4.27	0.59
เฉลี่ยรวม	3.46	0.62	4.28	0.59	3.48	0.61	4.31	0.55	3.47	0.51	4.30	0.56

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูงในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามประเภทของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 0.51) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D. = 0.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของการบริหาร

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.61) สูงกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.65) เพียงเล็กน้อย

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 2 ประเภท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ($\bar{X}=4.49$, S.D. = 0.54) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ($\bar{X}=4.48$, S.D. = 0.54) เพียงเล็กน้อย

ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.32$, S.D. = 0.62) สูงกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 0.63) เพียงเล็กน้อย

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาตามประเภท

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) สูงกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55)

ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.57) สูงกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.62)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.54) สูงกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.42) เพียงเล็กน้อย

ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.62) สูงกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.62)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) สูงกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66)

ด้านคุณภาพของบุคลากร

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.60) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.64)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาตามประเภทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) สูงกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67)

เมื่อพิจารณาตามรายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.62) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของการบริหาร ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.62)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของการบริหาร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55) และด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.54) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการริเริ่มใหม่และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่เขต 1

สภาพปัจจุบันของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.61) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.57) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านคุณภาพของการบริหาร ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.63)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.42)

1.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง จำแนกตามองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ทั้ง 5 ด้าน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง ผู้วิจัยเสนอแยกตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ขององค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน และเสนอสภาพแวดล้อมภายนอกที่สอดคล้องกับองค์ประกอบเดียวกัน โดยเสนอสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายชื่อ ดังนี้

1.4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูงด้านคุณภาพของการบริหาร รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 7

1.4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง รายละเอียดปรากฏตารางที่ 8

1.4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 9

1.4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 10

1.4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง ด้านคุณภาพของบุคลากร รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 11

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง (n=874)
ด้านคุณภาพการบริหาร (Management Quality)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สภาพแวดล้อมภายใน							
1	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นที่ยึดถือของบุคลากร	3.55	0.98	มาก	4.58	0.67	มากที่สุด
2	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความซื่อสัตย์	3.6	0.98	มาก	4.58	0.37	มากที่สุด
3	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นแบบอย่างสำหรับบุคลากร	3.57	0.98	มาก	4.53	0.72	มากที่สุด
4	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจได้เร็ว	3.6	0.93	มาก	4.42	0.68	มาก
5	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลงมือปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว	3.58	0.89	มาก	4.44	0.75	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสอนงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม	3.33	0.88	ปานกลาง	4.48	0.71	มาก
7	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำการบรรลุผลสัมฤทธิ์	3.63	0.95	มาก	4.5	0.71	มาก
8	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลมาก	3.58	0.84	มาก	4.47	0.75	มาก
9	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง	3.51	0.78	มาก	4.49	0.81	มาก
10	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความมั่นใจในการบริหาร	3.83	0.59	มาก	4.75	0.69	มาก
11	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ยึดถือว่าบุคลากรต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน	3.75	0.83	มาก	4.42	0.79	มาก
12	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตัดสินใจอย่างเด็ดขาดสำหรับผู้ที่ไม่มีความ	3.13	0.87	ปานกลาง	4.25	0.83	มาก
เฉลี่ยรวม		3.55	0.52	มาก	4.49	0.54	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	สภาพแวดล้อมภายนอก						
13	มีแนวโน้มว่าสภาพแวดล้อมภายนอกจะเป็นปัจจัยที่มี	3.33	0.77	ปานกลาง	3.85	0.88	มาก
	ความสำคัญต่อคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา						
14	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมี	3.37	0.97	ปานกลาง	4.10	0.9	มาก
	แนวโน้มจะมีผลต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา						
16	สังคมจะมีส่วนร่วมในการ	3.36	0.93	ปานกลาง	4.05	0.75	มาก
	ตรวจสอบคุณภาพการบริหารการศึกษามากขึ้น						
	เฉลี่ยรวม	3.35	0.81	ปานกลาง	4.03	0.71	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีสูง ด้านคุณภาพการบริหาร จำแนกเป็นรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.88$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความมั่นใจในการบริหาร ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.59$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจอย่างเหมาะสมสำหรับผู้ที่ไม่ได้ผลงาน ($\bar{X} = 3.13, S.D. = 0.87$)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.73$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความมั่นใจในการบริหาร

($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีแนวโน้มว่าสภาพแวดล้อมภายนอกจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.88)

สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพปัจจุบันพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.81) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีแนวโน้มจะมีผลต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.9) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีแนวโน้มว่าสภาพแวดล้อมภายนอกจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.82)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีแนวโน้มว่าคนในสังคมจะให้ความสนใจการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีแนวโน้มว่าสภาพแวดล้อมภายนอกจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง (n=874)
ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
17	สภาพแวดล้อมภายในฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าร่วมสนทนาเชิงสร้างสรรค์กับบุคลากรบ่อย ๆ	3.26	0.98	ปานกลาง	4.3	0.84	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำเวลาค่อนข้างมากในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้	3.19	0.85	มาก	4.03	0.81	มาก
19	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญอยู่เสมอ	3.34	0.95	ปานกลาง	4.25	0.81	มาก
20	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอมรับความผิดพลาดของบุคลากร	3.33	0.98	ปานกลาง	4.25	0.81	มาก
21	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีมุมมองเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง	3.58	0.98	มาก	4.45	0.77	มาก
22	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก่อนการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยผลงาน	3.51	0.98	มาก	4.32	0.82	มาก
เฉลี่ยรวม		3.31	0.53	ปานกลาง	4.26	0.45	มาก
สภาพแวดล้อมภายนอก							
23	มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบริหารด้วยความโปร่งใส และระบบเปิดมากขึ้น	3.49	0.92	ปานกลาง	4.39	0.81	มาก
24	มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเน้นการปฏิบัติงานที่มุ่งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้มากขึ้น	3.68	0.92	มาก	4.45	0.79	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
25	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาต้องเพิ่มอัตราเร่งใน การทำงานมากขึ้น	3.48	0.78	ปานกลาง	4.18	0.80	มาก
26	มีแนวโน้มว่าสังคมไทยจะเป็น สังคมแห่งความรู้และภูมิ ปัญญาส่งผลให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาต้องมุ่งเน้นผล การปฏิบัติงานมากขึ้น	3.52	0.88	มาก	4.3	0.83	มาก
27	มีแนวโน้มว่าความก้าวหน้าที่ รวดเร็วของเทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสารจะ มีบทบาทในการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างสำนักงาน เขต พื้นที่ศึกษามากขึ้น	3.64	0.87	มาก	4.43	0.79	มาก
เฉลี่ยรวม		3.46	0.92	ปานกลาง	4.31	0.81	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง จำแนกเป็นรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.92$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีมุมมองเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เวลาค่อนข้างมากในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.85$)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.81$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีมุมมองเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.77$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เวลาค่อนข้างมากในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.81$)

สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.92$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเน้นการปฏิบัติงานที่มุ่งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้มากขึ้น ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบริหารด้วยความโปร่งใส และระบบเปิดมากขึ้น ($\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.92$)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.81$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเน้นการปฏิบัติงานที่มุ่งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.79$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต้องเพิ่มอัตราเร่งในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.80$)

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้ongค์กรมรณะสูง (n=874)
ด้านทิศทางระยะยาว : การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	สภาพแวดล้อมภายใน						
28	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาวิทยารักษาคความสัมพันธที่ดี ในระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.36	0.91	ปานกลาง	4.00	0.73	มาก
29	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายในการ ให้บริการที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้	3.75	0.92	มาก	4.47	0.03	มาก
30	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาได้ทำงาน กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเป็นเวลานาน	3.83	0.84	มาก	4.25	0.86	มาก
31	ฝ่ายบริหารได้รับการสรรหามา จากบุคลากรภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	3.58	0.86	มาก	4.04	0.92	มาก
32	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเป็นสถานที่ทำงานที่ ปลอดภัยสำหรับผู้บุคลากรทุกคน	3.77	0.97	มาก	4.41	0.78	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.65	0.52	มาก	4.23	0.63	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สภาพแวดล้อมภายนอก							
33	มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหาฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่มโดยสอบคัดเลือกในระดับประเทศมากยิ่งขึ้น	3.14	0.97	ปานกลาง	4.16	0.83	มาก
34	มีแนวโน้มว่ามีสิทธิสอบคัดเลือกเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเปิดกว้างมากขึ้น	3.44	0.95	ปานกลาง	4.31	0.82	มาก
35	มีแนวโน้มว่าส่วนกลางจะมีส่วนในการกำกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามากยิ่งขึ้น	3.45	0.97	ปานกลาง	4.45	0.96	มาก
เฉลี่ยรวม		3.34	0.87	มาก	4.30	0.66	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง ด้านทิศทางระยะยาว: การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกเป็นรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.92$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ทำงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นเวลานาน ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารักษาศักยภาพสัมพันธที่ดีในระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.91$)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.74$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายในการให้บริการที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารักษาศักยภาพสัมพันธที่ดีในระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.73$)

สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.87$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแนวโน้มว่าส่วนกลางจะมีส่วนในการกำกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหาผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่มโดยสอบคัดเลือกในระดับ ประเทศมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.14, S.D. = 0.97$)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.66$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแนวโน้มว่าส่วนกลางจะมีส่วนในการกำกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหาฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม โดยสอบคัดเลือกในระดับประเทศมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.83$)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสว่งค์กรมรณะสูง (n=874)
ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สภาพแวดล้อมภายใน							
36	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสว่งค์กรมรณะสูงที่ จัดเจนแตกต่างจากหน่วยงานอื่น	3.54	0.91	มาก	4.22	0.75	มาก
37	กระบวนการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.79	มาก	4.32	0.8	มาก
38	กระบวนการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่าง ต่อเนื่อง	3.38	0.86	ปานกลาง	4.28	0.87	มาก
39	กระบวนการภายในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง	3.43	0.86	ปานกลาง	4.21	0.82	มาก
40	ทุกๆ สิ่งในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลต่อ ผลการปฏิบัติงาน ได้รับการรายงาน โดยชัดเจน	3.36	0.84	ปานกลาง	4.28	0.77	มาก
41	ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทุกเรื่อง ทั้งด้านการเงินและเรื่อง อื่นๆ ได้รับการรายงานไปยัง บุคลากรทุกคน	3.16	0.98	ปานกลาง	4.26	0.8	มาก
42	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสว่งค์กรมรณะสูงมีการปรับ สมรรถนะหลักให้มีความนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง	3.36	0.91	ปานกลาง	4.26	0.74	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
43	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีการปรับผลผลิต กระบวนการ และการบริการ ให้มีความดีดงามอย่างต่อเนื่อง	3.24	0.89	ปานกลาง	4.18	0.84	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.38	0.49	ปานกลาง	4.25	0.60	มาก
	สภาพแวดล้อมภายนอก						
44	มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำ หลักการองค์การสมรรถนะสูงมา ใช้ในการบริหารมากขึ้นอันจะ ส่งผลต่อการพัฒนาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.4	0.84	ปานกลาง	4.25	0.78	มาก
45	มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำ หลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงาน มาใช้ในการบริหารมากขึ้น มีผล ต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	3.43	0.82	ปานกลาง	4.22	0.82	มาก
46	มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำเอา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารมาใช้ประโยชน์ใน การปรับปรุงกระบวนการมาก ยิ่งขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพใน การบริหารของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	3.52	0.78	มาก	4.30	0.77	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
47	มีแนวโน้มว่ากระทรวง ศึกษาธิการสนับสนุนให้มี การคิดค้นนวัตกรรมที่เกี่ยวกับ การจัดการศึกษามากขึ้น มีผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน ระยะยาว	3.39	0.85	ปานกลาง	4.26	0.83	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.43	0.75	ปานกลาง	4.25	0.81	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร
สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสวอู่จ๋กรสมรณะสูง ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุง
อย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.86)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้รับการ
ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเรื่อง ทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่นๆ ได้รับการรายงานไปยัง
บุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.98)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.80)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้รับการ
ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาที่มีการปรับผลผลิต กระบวนการ และการบริการให้มั่นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.84)

สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการมากยิ่งขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเรื่อง ทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่นๆ ได้รับการรายงานไปยังบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.98)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.81) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการมากยิ่งขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานมาใช้ในการบริหารมากขึ้น มีผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง (n=874)

ด้านคุณภาพของบุคลากร

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
48	สภาพแวดล้อมภายในฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและได้ผลงานเพิ่มเติมหรือดีกว่าเดิม	3.39	0.92	ปานกลาง	4.25	0.77	มาก
49	ความสามารถในการฟื้นตัวและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรได้รับการสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง	3.41	0.85	ปานกลาง	4.20	0.80	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
50	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่มีบุคลากรที่มีความ หลากหลาย และเสริมซึ่งกัน และกัน	3.40	0.86	ปานกลาง	4.32	0.80	มาก
51	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่มีพันธกิจ ร่วมมือกับหน่วยงาน ผู้รับบริการและหน่วยงานผู้ ให้บริการ	3.67	0.81	มาก	4.33	0.76	มาก
เฉลี่ยด้านคุณภาพของบุคลากร		3.46	0.48	มาก	4.27	0.59	มาก
สภาพแวดล้อมภายนอก							
53	มีแนวโน้มว่าสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะมี บุคลากรใหม่มาปฏิบัติงานมากขึ้น	3.54	0.9	มาก	3.98	0.86	มาก
52	มีแนวโน้มว่าบุคลากรจะมีการ เกษียณอายุราชการมากขึ้นใน อนาคต	3.85	0.77	มาก	4.12	0.98	มาก
54	การเพิ่มเงินเดือนให้บุคลากร ใหม่ ทำให้มีแนวโน้มว่าจะมีคน เก่งมาสมัครเข้ารับราชการใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามากขึ้น	3.56	0.93	มาก	4.29	0.9	มาก
55	มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน บุคลากรจะต้องพัฒนา ตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น	3.46	0.81	ปานกลาง	4.39	0.85	มาก
เฉลี่ยด้านคุณภาพของบุคลากร		3.60	0.81	มาก	4.19	0.78	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรมรรถนงสูง ด้านคุณภาพของบุคลากร จำแนกเป็นรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.86) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีพันธมิตรความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับบริการและหน่วยงานผู้ให้บริการ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน และได้ผลงานเพิ่มเติม หรือดีกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.92)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.84) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีพันธมิตรความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับบริการและหน่วยงานผู้ให้บริการ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการฟื้นตัว และความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรได้รับการสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.86)

สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.81) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแนวโน้มว่าบุคลากรจะมีการเกษียณอายุราชการมากขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.81)

สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีแนวโน้มว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะมีบุคลากรใหม่มาปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.86)

2. ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

2.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ 2562 ตามองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง
ผลการประเมินปรากฏดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ 2562 ตามองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง

ด้าน	สภาพการบริหาร		ผลการประเมิน ความต้องการจำเป็น	
	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพ ที่พึงประสงค์	$PNI_{modified}$ (I-D)	ลำดับ ความสำคัญ
	(D)	(I)		
1. คุณภาพการบริหาร	3.55	4.49	0.26	2
2. การมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง	3.31	4.26	0.29	1
3. ทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.65	4.23	0.16	5
4. การเริ่มใหม่และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.38	4.25	0.26	2
5. คุณภาพของบุคลากร	3.46	4.27	0.23	4
เฉลี่ย	3.47	4.30	0.24	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายในด้านที่มีค่าดัชนีความ
ต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
ลำดับแรกสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง ($PNI_{modified} = 0.29$) รองลงมาคือ ด้าน
คุณภาพการบริหาร ($PNI_{modified} = 0.26$) และด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.26$)
ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากัน ลำดับถัดมาคือ ด้านคุณภาพของ
บุคลากร ($PNI_{modified} = 0.23$) ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านทิศทางระยะ
ยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.16$)

2.2 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็น และผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้่อ่งครสมรรถนะสูง

การจัดกลุ่มความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยจัดกลุ่มโดยนำค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุด ($PNI_{modified}$ ค่าสูงสุด = 0.36) ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำสุด ($PNI_{modified}$ = 0.07) ได้ผลดังนี้ ($0.36 - 0.07 = 0.29$) นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า $PNI_{modified}$ เป็น 3 กลุ่ม ($0.29/3 = 0.097$) จากนั้นจัดกลุ่มเป็น 3 กลุ่ม จากค่า $PNI_{modified}$ ดังนี้

กลุ่มสูง	คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$	ตั้งแต่ 0.27 – 0.36
กลุ่มปานกลาง	คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$	ตั้งแต่ 0.18 – 0.26
กลุ่มต่ำ	คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$	ตั้งแต่ 0.07 – 0.17

การจำแนกจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้่อ่งครสมรรถนะสูง จำแนกดังนี้

ข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ อยู่ในกลุ่มปานกลาง และกลุ่มต่ำ จัดเป็นจุดแข็ง หรือโอกาส

ข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ อยู่ในกลุ่มสูง จัดเป็นจุดอ่อน หรือภาวะคุกคาม

ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้่อ่งครสมรรถนะสูง จำแนกเป็นรายด้านตามองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงในแต่ละด้านจำแนกเป็นสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 13-17

ตารางที่ 13 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็น และผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสู่อำเภอสมรรถนะสูง
 ด้านคุณภาพของการบริหาร

ข้อ	ด้านคุณภาพการบริหาร	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI _{Modified} (I-D)/ D	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
สภาพแวดล้อมภายใน								
1.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นที่ยึดถือของบุคลากร	3.55	4.58	0.29	3	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
2.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความซื่อสัตย์	3.60	4.58	0.27	5	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
3.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นแบบอย่างสำหรับบุคลากร	3.57	4.53	0.27	5	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
4.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจได้เร็ว	3.60	4.42	0.23	11	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-
5.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลงมือปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว	3.58	4.44	0.24	8	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านคุณภาพการบริหาร	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
		(D)	(I)	(I-D)/ D				
สภาพแวดล้อมภายใน (ต่อ)								
6.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสอนงานบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม	3.33	4.48	0.35	2	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
7.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์	3.63	4.50	0.24	8	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-
8.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีประสิทธิผลมาก	3.58	4.47	0.25	7	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-
9.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง	3.51	4.49	0.28	4	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
10.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความมั่นใจในการบริหาร	3.83	4.75	0.24	8	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านคุณภาพการบริหาร	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
		(D)	(I)	(I-D)/ D				
สภาพแวดล้อมภายใน (ต่อ)								
11.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอีศิถึอว่าบุคลากรต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน	3.75	4.42	0.18	12	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-
12.	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตัดสินใจอย่างเฉียบขาดสำหรับผู้ที่ไม่มึผลงาน	3.13	4.25	0.36	1	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
สภาพแวดล้อมภายใน เฉลี่ยรวม		3.55	4.49	0.26	2	-	-	-
สภาพแวดล้อมภายนอก								
13.	มีแนวโน้มว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น	3.33	3.85	0.16	4	กลุ่มต่ำ	-	โอกาส
14.	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีแนวโน้มจะมีผลต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	3.37	4.10	0.22	2	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
15.	มีแนวโน้มว่าคนในสังคมจะให้ความสนใจการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น	3.35	4.13	0.23	1	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
16.	สังคมจะมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหารการศึกษามากขึ้น	3.36	4.05	0.21	3	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
สภาพแวดล้อมภายใน เฉลี่ยรวม		3.55	4.03	0.20	4	-	-	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสว่งค์กรมรณะสูงในด้านคุณภาพการบริหาร มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน ข้อที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 12 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจอย่างเด็ดขาดสำหรับผู้ไม่มีผลงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$) ข้อ 6 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสอนงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) และข้อ 1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นที่เชื่อถือของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) ข้อที่มีความต้องการจำเป็น ลำดับสุดท้ายคือ ข้อ 11 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคิดว่าบุคลากรต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

สภาพแวดล้อมภายนอก ความต้องการจำเป็นในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสว่งค์กรมรณะสูง ข้อที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 15 มีแนวโน้มว่าคนในสังคม จะให้ความสนใจการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ข้อ 14 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีแนวโน้มจะมีผลต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$) และ ข้อ 16 สังคมจะมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหารการศึกษามากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$)

ผลการจัดกลุ่มโดยใช้เกณฑ์กลุ่มต่ำ คือ ข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ตั้งแต่ 0.07-0.17 กลุ่มปานกลาง คือ ข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ตั้งแต่ 0.18-0.26 และกลุ่มสูง คือ ข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ตั้งแต่ 0.27-0.36 สภาพแวดล้อมภายในพบว่า มีกลุ่มสูงทั้งหมด 6 ข้อ คือ ข้อ 1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นที่เชื่อถือของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) ข้อ 2 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความซื่อสัตย์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ข้อ 3 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นแบบอย่างสำหรับบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ข้อ 6 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสอนงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) ข้อ 9 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) และ ข้อ 12 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจอย่างเด็ดขาดสำหรับครูที่ไม่มีผลงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) อีก 6 ข้อที่เหลือจากทั้งหมด 12 ข้อ เป็นกลุ่มปานกลาง กลุ่มต่ำไม่มีผลการจัดกลุ่มของสภาพแวดล้อมภายนอกพบว่า จากสภาพแวดล้อมภายนอก 4 ข้อ จัดอยู่ในกลุ่มต่ำ 1 ข้อ คือ ข้อ 13 มีแนวโน้มว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$) อีก 3 ข้อ คือ ข้อ 14 , 15 และ 16 จัดเป็นกลุ่มปานกลาง

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูงจากเกณฑ์กลุ่มสูง (ค่า $PNI_{modified}$ ตั้งแต่ 0.27-0.36) จัดเป็น จุดอ่อน หรือ ภาวะคุกคาม กลุ่มปานกลาง (ค่า $PNI_{modified}$ ตั้งแต่ 0.18-0.26) และกลุ่มต่ำ (ค่า $PNI_{modified}$ ตั้งแต่ 0.07-0.17) จัดเป็นจุดแข็ง หรือ โอกาส พบว่า ข้อที่จุดอ่อนทั้งหมด 6 ข้อ ข้อที่เป็นจุดแข็งทั้งหมด 6 ข้อ ข้อที่เป็นจุดอ่อนมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 12 ฝ่ายบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจอย่างเฉียบขาดสำหรับผู้ที่ไม่แสดงผลงาน ($PNI_{modified} = 0.36$) ข้อ 6 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสอนงานบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม ($PNI_{modified} = 0.35$) และ ข้อ 1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นที่เชื่อถือของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.29$) ตามลำดับ ข้อที่เป็นจุดแข็งสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 11 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาคิดถือว่า บุคลากรต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน ($PNI_{modified} = 0.18$) ข้อ 4 ฝ่าย บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจได้เร็ว ($PNI_{modified} = 0.23$) และข้อ 5 ฝ่าย บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลงมือปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว ข้อ 7 ฝ่ายบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ และข้อ 10 ฝ่ายบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความมั่นใจในการบริหาร ซึ่งมีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เท่ากัน คือ 0.24 ในสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสมากที่สุด คือ ข้อ 13 มีแนวโน้มว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น ($PNI_{modified} = 0.16$) ข้อที่เป็นภาวะ คุกคามไม่มี

ตารางที่ 14 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็น และผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง

ข้อ	ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม		
		สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI _{Modified} (I-D)/ D	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก	
สภาพแวดล้อมภายใน									
1	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าร่วมสนทนาเชิงสร้างสรรค์กับบุคลากรบ่อย ๆ	3.26	4.30	0.32	1	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-	
2	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เวลาค่อนข้างมากในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้	3.19	4.03	0.26	4	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-	
3	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญอยู่เสมอ	3.34	4.25	0.27	3	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-	
4	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอมรับความคิดพลาดของบุคลากร	3.33	4.25	0.28	2	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-	
5	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีมุมมองเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง	3.58	4.45	0.24	5	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-	
6	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยผลงาน	3.51	4.32	0.23	6	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-	
สภาพแวดล้อมภายใน เฉลี่ยรวม		3.31	4.26	0.29	1	-	-	-	

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI _{Modified} (I-D)/ D	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
สภาพแวดล้อมภายนอก								
7	มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบริหารด้วยความโปร่งใส และระบบเปิดมากขึ้น	3.49	4.39	0.26	1	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
8	มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเน้นการปฏิบัติงานที่มุ่งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้มากขึ้น	3.68	4.45	0.21	4	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
9	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาต้องเพิ่มอัตราเร่งในการทำงานมากขึ้น	3.48	4.18	0.20	5	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
10	มีแนวโน้มว่าสังคมไทยจะเป็นสังคมแห่งความรู้และภูมิปัญญาส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.52	4.30	0.22	2	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
11	มีแนวโน้มว่าความก้าวหน้าที่รวดเร็วของเทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสารจะมีบทบาทในการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามากขึ้น	3.64	4.43	0.22	2	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
สภาพแวดล้อมภายนอก เฉลี่ยรวม		3.46	4.31	0.25	2	-	-	-

จากตารางที่ 14 ความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสู่อำเภอสมรรถนะสูงในด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน ข้อที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าร่วมสนทนาเชิงสร้างสรรค์กับบุคลากรบ่อย ๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) ข้อที่ 4 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอมรับความผิดพลาดของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) และข้อ 3 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญอยู่เสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ข้อ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรขับเคลื่อนด้วยผลงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$)

สภาพแวดล้อมภายนอก ความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่อำเภอสมรรถนะสูง ข้อที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 7 มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบริหารด้วยความโปร่งใสและระบบเปิดมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) ข้อ 10 มีแนวโน้มว่าสังคมไทยจะเป็นสังคมแห่งความรู้และภูมิปัญญาส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$) และ ข้อ 11 มีแนวโน้มว่าความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$)

ผลการจัดกลุ่มประเด็นสภาพแวดล้อมภายใน พบว่า มีกลุ่มสูงทั้งหมด 3 ข้อ คือ ข้อ 1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าร่วมสนทนาเชิงสร้างสรรค์กับบุคลากรบ่อย ๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) และข้อ 4 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอมรับความผิดพลาดของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) ข้ออื่น ๆ จัดอยู่ในกลุ่มปานกลาง กลุ่มต่ำไม่มีประเด็นสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ทุกข้อจัดอยู่ในกลุ่มปานกลาง

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่อำเภอสมรรถนะสูง พบว่า ข้อที่เป็นจุดอ่อนทั้งหมด 3 ข้อ เรียงลำดับจากที่เป็นจุดอ่อนมากที่สุด คือ ข้อ 1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าร่วมสนทนาเชิงสร้างสรรค์กับบุคลากรบ่อย ๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) รองลงมา คือ ข้อ 4 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอมรับความผิดพลาดของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) และข้อ 3 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าร่วมในกระบวนการสำคัญอยู่เสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ข้อที่เป็นจุดแข็งมีทั้งหมด 3 ข้อ เรียงลำดับจากจุดแข็งมากที่สุด คือ ข้อ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยผลงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) รองลงมาคือ ข้อ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีมุมมองเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง

($PNI_{\text{modified}} = 0.24$) และข้อ 2 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เวลาค่อนข้างมากในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) ในสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งหมด 5 ข้อ เป็นโอกาสหมดทุกข้อ ข้อที่เป็นโอกาสมากที่สุด คือ ข้อ 9 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต้องเพิ่มอัตราเร่งในการทำงานมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$)

ตารางที่ 15 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็น และผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
 ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อ	ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่ พึงประสงค์ (I)	PNI _{Modified} (I-D)/ D	ลำดับ ความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
สภาพแวดล้อมภายใน								
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารักษาคความสัมพันธ์ ที่ดีในระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.36	4.00	0.19	1	กลุ่มปาน กลาง	จุดแข็ง	-
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีจุดมุ่งหมายใน การให้บริการที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้	3.75	4.47	0.19	1	กลุ่มปาน กลาง	จุดแข็ง	-
3	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ ทำงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็น เวลานาน	3.83	4.25	0.11	5	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	-
4	ฝ่ายบริหารได้รับการสรรหามาจากบุคลากรภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	3.58	4.04	0.13	4	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	-
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นสถานที่ ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีความสุข	3.77	4.41	0.17	3	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	-
สภาพแวดล้อมภายใน เฉลี่ยรวม		3.65	4.23	0.16	5			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
		(D)	(I)	(I-D)/ D				
สภาพแวดล้อมภายนอก								
6	มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหา ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม โดยสอบคัดเลือกในระดับ ประเทศมากยิ่งขึ้น	3.14	4.16	0.33	1	กลุ่มสูง	ภาวะคุกคาม	-
7	มีแนวโน้มว่าผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเปิดกว้างมากขึ้น	3.44	4.31	0.25	3	กลุ่มปานกลาง	โอกาส	-
8	มีแนวโน้มว่าส่วนกลางจะมีส่วนในการกำกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากยิ่งขึ้น	3.45	4.45	0.29	2	กลุ่มสูง	ภาวะคุกคาม	-
สภาพแวดล้อมภายนอก เฉลี่ยรวม		3.34	4.30	0.29	1			

จากตาราง 15 ความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสู่อำนาจการสมรรถนะสูงในด้านทิศทางการระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน ข้อที่มีลำดับความสำคัญสูงสุดที่ 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารักษาระดับความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) ข้อ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายในการให้บริการที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) และข้อ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากรทุกคน ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$)

สภาพแวดล้อมภายนอก ข้อที่มีความต้องการจำเป็นลำดับความสำคัญสูงสุด คือ ข้อ 6 มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหาฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม โดยการสอบคัดเลือกในระดับประเทศมากยิ่งขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$)

ผลการจัดกลุ่มในสภาพแวดล้อมภายใน พบว่า มีข้อที่เป็นกลุ่มต่ำ 3 ข้อ กลุ่มปานกลาง 2 ข้อ กลุ่มสูงไม่มี ข้อที่เป็นกลุ่มต่ำ คือ ข้อ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ทำงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเวลานาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$) ข้อ 4 ฝ่ายบริหารได้รับการสรรหาจากบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.13$) และข้อ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากรทุกคน ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$) ผลการจัดกลุ่มของสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า จัดอยู่ในกลุ่มสูง 2 ข้อ คือ ข้อ 6 มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหาฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม โดยสอบคัดเลือกในระดับประเทศมากยิ่งขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) และข้อ 8 มีแนวโน้มว่าส่วนกลางจะมีส่วนในการกำกับบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มากยิ่งขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสู่อำนาจการสมรรถนะสูง พบว่า ข้อที่เป็นจุดอ่อนไม่มี เป็นจุดแข็งทั้ง 5 ข้อ ข้อที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 3 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ทำงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นเวลานาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$) ข้อ 4 ฝ่ายบริหารได้รับการสรรหาจากบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.13$) และข้อ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากรทุกคน ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$) ในสภาพแวดล้อมภายนอก ข้อที่เป็นโอกาสมี 1 ข้อ คือ ข้อ 7 มีแนวโน้มว่าผู้มีสิทธิ์สอบคัดเลือกเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเปิดกว้างมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) อีก 2 ข้อ เป็นภาวะคุกคาม

ตารางที่ 16 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็น และผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีระดับสูง ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
		(D)	(I)	(I-D)/ D				
สภาพแวดล้อมภายใน								
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีที่จัดเจนแตกต่างจากหน่วยงานอื่น	3.54	4.22	0.19	8	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	-
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีมีการปรับปรุงกระบวนการภายในอย่างต่อเนื่อง	3.57	4.32	0.21	7	กลุ่มต่ำ	จุดแข็ง	-
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีมีการปรับปรุงกระบวนการภายในให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.38	4.28	0.27	3	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีมีการจัดกระบวนการภายในให้มีความสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง	3.43	4.21	0.23	6	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-
5	ทุก ๆ สิ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานได้รับการรายงานโดยชัดเจน	3.36	4.28	0.27	3	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI _{Modified} (I-D)/ D	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
สภาพแวดล้อมภายใน (ต่อ)								
6	ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเรื่อง ทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่น ๆ ได้รับการรายงานไปยังบุคลากรทุกคน	3.16	4.26	0.35	1	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
7	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้มีการปรับสมรรถนะหลักให้มีความสอดคล้องอย่างต่อเนื่อง	3.36	4.26	0.27	3	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้มีการปรับผลผลิตกระบวนการ และกรบริการ ให้มีความสอดคล้องอย่างต่อเนื่อง	3.24	4.18	0.29	2	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
สภาพแวดล้อมภายใน เฉลี่ยรวม		3.38	4.25	0.26	2	-	-	-

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI _{Modified} (I-D)/ D	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
สภาพแวดล้อมภายนอก								
9	มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำหลักการองค์กรสมรรถนะสูงมาใช้ในการบริหารมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.4	4.25	0.25	2	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
10	มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานมาใช้ในการบริหารมากขึ้น มีผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.43	4.22	0.23	3	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
11	มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการมากยิ่งขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	3.52	4.30	0.22	4	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
12	มีแนวโน้มว่ากระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้มีการคิดค้นนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากขึ้น มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว	3.39	4.26	0.26	1	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
สภาพแวดล้อมภายนอก เฉลี่ยรวม		3.43	4.25	0.24	3	-	-	-

จากตาราง 16 ความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน ข้อที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 6 ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเรื่องทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่น ๆ ได้รับการรายงานไปยังบุคลากรทุกคน ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) รองลงมาคือ ข้อ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีการปรับผลผลิต กระบวนการ และการบริการให้มินวัตกรรมการอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) และข้อ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการปรับสมรรถนะหลักให้มินวัตกรรมการอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$)

สภาพแวดล้อมภายนอก ข้อที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 12 มีแนวโน้มว่ากระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้มีการคิดค้นนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากขึ้น มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) ข้อ 4 มีแนวโน้มว่า รัฐบาลจะนำเอาหลักการองค์กรสมรรถนะสูงมาใช้ในการบริหารมากขึ้นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) และข้อ 10 มีแนวโน้มว่า รัฐบาลจะนำหลัก การบริหารที่มุ่งเน้นผลงานมาใช้ในการบริหารมากขึ้น มีผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$)

ผลการจัดกลุ่มในสภาพแวดล้อมภายใน พบว่า มีกลุ่มสูงทั้งหมด 5 ข้อ คือ ข้อ 3 กระบวนการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ข้อ 5 ทุก ๆ สิ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้รับการรายงานโดยชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ข้อ 6 ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเรื่อง ทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่น ๆ ได้รับการรายงานไปยังบุคลากรทุกคน ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) ข้อ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้รับการปรับสมรรถนะหลักให้มินวัตกรรมการอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) และข้อ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีการปรับผลผลิต กระบวนการ และการบริการให้มินวัตกรรมการอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) จัดเป็นกลุ่มปานกลาง 1 ข้อ และกลุ่มต่ำ 2 ข้อ ผลการจัดกลุ่มของสภาพแวดล้อมภายนอกพบว่า จัดอยู่ในกลุ่มสูงทั้ง 3 ข้อ

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ข้อที่เป็นจุดอ่อนมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 6 ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเรื่องทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่น ๆ ได้รับการรายงานไปยังบุคลากรทุกคน ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) รองลงมาคือ ข้อ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีการปรับผลผลิต กระบวนการ และ

การบริการให้มีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) และข้อ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีการปรับสมรรถนะหลักให้มีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ข้อที่เป็นจุดแข็ง มีทั้งหมด 3 ข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีจุดแข็งมากที่สุด คือ ข้อ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) ข้อ 2 กระบวนการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) และข้อ 4 กระบวนการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีความสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ทุกข้อเป็นโอกาส ข้อที่เป็น โอกาสมากที่สุด คือ ข้อ 11 มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการมากยิ่งขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$)

ตารางที่ 17 ผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็น และผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
 ด้านคุณภาพของบุคลากร

ข้อ	ด้านคุณภาพของบุคลากร	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
		(D)	(I)	(I-D)/ D				
สภาพแวดล้อมภายใน								
1	ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและได้ผลงานเพิ่มเติมหรือดีกว่าเดิม	3.39	4.25	0.25	2	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-
2	ความสามารถในการฟื้นตัวและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรได้รับการสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง	3.41	4.20	0.23	3	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามีบุคลากรที่มีความหลากหลาย และเสริมซึ่งกันและกัน	3.4	4.32	0.27	1	กลุ่มสูง	จุดอ่อน	-
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามีพันธมิตรความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับบริการและหน่วยงานผู้ให้บริการ	3.67	4.33	0.18	4	กลุ่มปานกลาง	จุดแข็ง	-
สภาพแวดล้อมภายใน เฉลี่ยรวม		3.46	4.27	0.23	4	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	ด้านคุณภาพของบุคลากร	สภาพการบริหาร		ผลการประเมินความต้องการจำเป็น		ผลการจัดกลุ่ม	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ		ภายใน	ภายนอก
		(D)	(I)	(I-D)/ D				
สภาพแวดล้อมภายนอก								
5	มีแนวโน้มว่าบุคลากรจะมีการเกษียณอายุราชการมากขึ้นในอนาคต	3.85	4.12	0.07	4	กลุ่มต่ำ	-	โอกาส
6	มีแนวโน้มว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะมีบุคลากรใหม่มาปฏิบัติงานมากขึ้น	3.54	3.98	0.12	3	กลุ่มต่ำ	-	โอกาส
7	การเพิ่มเงินเดือนให้บุคลากรใหม่ ทำให้มีแนวโน้มว่าจะมีคนเก่งมาสมัครเข้ารับราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น	3.56	4.29	0.21	2	กลุ่มปานกลาง	-	โอกาส
8	มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนบุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น	3.46	4.39	0.27	1	กลุ่มสูง	-	ภาวะคุกคาม
สภาพแวดล้อมภายนอก เฉลี่ยรวม		3.60	4.19	0.16	5	-	-	-
สภาพแวดล้อมภายใน เฉลี่ยรวมทุกด้าน		3.47	4.30	0.24	-	-	-	-

จากตารางที่ 17 ความต้องการจำเป็นของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสู่อำเภอสมรรถนะสูงด้านคุณภาพของบุคลากรมีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน ข้อที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีบุคลากรที่มีความหลากหลาย และเสริมซึ่งกันและกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน และได้ผลงานเพิ่มเติม หรือดีกว่าเดิม ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) และ ข้อ 3 ความสามารถในการฟื้นตัวและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร ได้รับการสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$)

สภาพแวดล้อมภายนอก ข้อที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 8 มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) รองลงมาคือข้อ 7 การเพิ่มเงินเดือนให้บุคลากรใหม่ ทำให้มีแนวโน้มว่าจะมีคนเก่งมาสมัครเข้ารับราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) และข้อ 6 มีแนวโน้มว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะมีบุคลากรใหม่มาปฏิบัติงานมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$)

ผลการจัดกลุ่ม ในสภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ข้อที่เป็นกลุ่มสูงมี 1 ข้อ คือ ข้อ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีบุคลากรที่มีความหลากหลาย และเสริมซึ่งกันและกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) อีก 3 ข้อ จัดเป็นกลุ่มปานกลาง ผลการจัดกลุ่มในสภาพแวดล้อมภายนอกพบว่า ข้อที่จัดเป็นกลุ่มสูงมี 1 ข้อ คือ ข้อ 8 มีแนวโน้มว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ข้อที่จัดเป็นกลุ่มปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 7 การเพิ่มเงินเดือนให้บุคลากรใหม่ ทำให้มีแนวโน้มว่าจะมีคนเก่งมาสมัครเข้ารับราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพิ่มขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) อีก 2 ข้อ จัดเป็นกลุ่มต่ำ

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสู่อำเภอสมรรถนะสูง จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ข้อที่เป็นจุดอ่อนมี 1 ข้อ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีบุคลากรที่มีความหลากหลายและเสริมซึ่งกันและกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) อีก 3 ข้อ เป็นจุดแข็ง ข้อที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด คือ ข้อ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานผู้ให้บริการและหน่วยงานผู้ให้บริการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก พบว่า ข้อที่เป็นภาวะคุกคามมี 1 ข้อ คือ ข้อ 8 มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) อีก 3 ข้อเป็น โอกาส ข้อที่เป็นโอกาสมากที่สุด คือ ข้อ 5 มีแนวโน้มว่าบุคลากรจะมีการเกษียณอายุราชการมากขึ้นในอนาคต ($PNI_{\text{modified}} = 0.07$)

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุงค์กรสมรรถนะสูง จากผลการวิเคราะห์ความ
ต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ

องค์ประกอบของ องค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นสภาพแวดล้อม
<p>1. ด้านคุณภาพการ บริหาร</p>	<p><u>1.1 จุดแข็ง S</u></p> <p>1.1.1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีประสิทธิผลมาก ($PNI_{\text{modified}}=0.25$)</p> <p>1.1.2 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลงมือปฏิบัติได้อย่าง รวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}}=0.24$)</p> <p>1.1.3 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ($PNI_{\text{modified}}=0.24$)</p> <p>1.1.4 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความมั่นใจในการ บริหาร ($PNI_{\text{modified}}=0.24$)</p> <p>1.1.5 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจได้เร็ว ($PNI_{\text{modified}}=0.23$)</p> <p>1.1.6 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายึดถือว่าบุคลากรต้อง รับผิดชอบ ต่อผลงานของตน ($PNI_{\text{modified}}=0.18$)</p>
	<p><u>1.2 จุดอ่อน W</u></p> <p>1.2.1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจอย่างเฉียบขาด สำหรับผู้ที่ไม่มีความชำนาญ ($PNI_{\text{modified}}=0.36$)</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ องค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นสภาพแวดล้อม
<p>1. ด้านคุณภาพการบริหาร</p>	<p>1.2 จุดอ่อน W</p> <p>1.2.2 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสอนงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม ($PNI_{modified} = 0.35$)</p> <p>1.2.3 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นที่เชื่อถือของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.29$)</p> <p>1.2.4 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ($PNI_{modified} = 0.28$)</p> <p>1.2.5 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความซื่อสัตย์ ($PNI_{modified} = 0.27$)</p> <p>1.2.6 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นแบบอย่างสำหรับบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.27$)</p>
	<p>1.3 โอกาส O</p> <p>1.3.1 มีแนวโน้มว่าคนในสังคมจะให้ความสนในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มากขึ้น ($PNI_{modified} = 0.23$)</p> <p>1.3.2 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีแนวโน้มจะมีผลต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($PNI_{modified} = 0.22$)</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ องค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นสภาพแวดล้อม
1. ด้านคุณภาพการ บริหาร	<p>1.3 โอกาส O</p> <p>1.3.3 สังคมจะมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหารการศึกษามากขึ้น ($PNI_{\text{modified}}=0.21$)</p> <p>1.3.4 มีแนวโน้มว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามากขึ้น ($PNI_{\text{modified}}=0.16$)</p>
	<p>1.4 ภาวะคุกคาม T</p> <p>-</p>
2. ด้านการมุ่งเน้น การปฏิบัติและการ เปิดกว้าง	<p>2.1 จุดแข็ง S</p> <p>2.1.1 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เวลาค่อนข้างมากในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}}=0.26$)</p> <p>2.1.2 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีมุมมองเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{\text{modified}}=0.24$)</p> <p>2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยผลงาน ($PNI_{\text{modified}}=0.23$)</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ องค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นสภาพแวดล้อม
2. ด้านการมุ่งเน้น การปฏิบัติและการ เปิดกว้าง	<p>2.2 จุดอ่อน W</p> <p>2.2.1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าร่วมสนทนาเชิงสร้างสรรค์กับบุคลากรบ่อยๆ (PNI_{modified} = 0.32)</p> <p>2.2.2 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอมรับความผิดพลาดของบุคลากร (PNI_{modified} = 0.28)</p> <p>2.2.3 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญอยู่เสมอ (PNI_{modified} = 0.27)</p>
	<p>2.3 โอกาส O</p> <p>2.3.1 มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบริหารด้วยความโปร่งใส และระบบเปิดมากขึ้น (PNI_{modified} = 0.26)</p> <p>2.3.2 มีแนวโน้มว่าสังคมไทยจะเป็นสังคมแห่งความรู้และภูมิปัญญาส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต้องมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานมากขึ้น (PNI_{modified} = 0.22)</p> <p>2.3.3 มีแนวโน้มว่าความก้าวหน้าที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามากขึ้น (PNI_{modified} = 0.22)</p> <p>2.3.4 มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้มากขึ้น (PNI_{modified} = 0.21)</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ องค์กรรมรณณะสูง	ประเด็นสภาพแวดล้อม
2. ด้านการมุ่งเน้น การปฏิบัติและการ เปิดกว้าง	<p>2.3 โอกาส O</p> <p>2.3.5 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต้องเพิ่มอัตราเร่งในการทำงานมากขึ้น (PNI_{modified} = 0.20)</p>
	<p>2.4 ภาวะคุกคาม T</p> <p>-</p>
3. ด้านทิศทาง ระยะยาวที่ให้ ความสำคัญกับผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>3.1 จุดแข็ง S</p> <p>3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารักษาสัมพันธภาพที่ดีในระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (PNI_{modified} = 0.19)</p> <p>3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ความสำคัญในการให้บริการที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (PNI_{modified} = 0.19)</p> <p>3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากรทุกคน (PNI_{modified} = 0.17)</p> <p>3.1.4 ฝ่ายบริหารได้รับการสรรหาจากบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (PNI_{modified} = 0.13)</p> <p>3.1.5 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ทำงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นเวลานาน (PNI_{modified} = 0.11)</p>
	<p>3.2 จุดอ่อน W</p> <p>-</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ องค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นสภาพแวดล้อม
3. ด้านทิศทาง ระยะยาว: ที่ให้ ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>3.3 โอกาส O</p> <p>3.3.1 มีแนวโน้มว่าผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเปิดกว้างมากขึ้น ($PNI_{modified} = 0.25$)</p>
	<p>3.4 ภาวะคุกคาม T</p> <p>3.4.1 มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหาฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม โดยสอบคัดเลือกในระดับประเทศมากยิ่งขึ้น ($PNI_{modified} = 0.33$)</p> <p>3.4.2 มีแนวโน้มว่าส่วนกลางจะมีส่วนในการกำกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามากยิ่งขึ้น ($PNI_{modified} = 0.29$)</p>
4. ด้านการริเริ่มใหม่ และปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	<p>4.1 จุดแข็ง S</p> <p>4.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการจัดกระบวนการภายในให้มีความสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.23$)</p> <p>4.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการปรับปรุงกระบวนการภายในอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.21$)</p> <p>4.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ($PNI_{modified} = 0.19$)</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ องค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นสภาพแวดล้อม
4. ด้านการเริ่มใหม่ และปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	<p>4.2 จุดอ่อน W</p> <p>4.2.1 ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเรื่อง ทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่นๆ ได้รับการรายงานไปยังบุคลากรทุกคน (PNI_{modified} = 0.35)</p> <p>4.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำแนวคิด วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงผลงาน กระบวนการภายในและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.29)</p> <p>4.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการปรับปรุงกระบวนการภายในให้ง่ายขึ้นอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.27)</p> <p>4.2.4 ทุกๆ สิ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้รับการรายงานโดย ชัดแจ้ง (PNI_{modified} = 0.27)</p> <p>4.2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นำแนวคิด วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงสมรรถนะหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.27)</p>
	<p>4.3 โอกาส O</p> <p>4.3.1 มีแนวโน้มว่ากระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้มีการคิดค้นนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากขึ้น มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว (PNI_{modified} = 0.26)</p> <p>4.3.2 มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำหลักการองค์กรสมรรถนะสูงมาใช้ในการบริหารมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.25)</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ องค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นสภาพแวดล้อม
4. ด้านการเริ่มใหม่ และปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	<p>4.3 โอกาส O</p> <p>4.3.3 มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานมาใช้ในการบริหารมากขึ้นมีผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.23)</p> <p>4.3.4 มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการมากยิ่งขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (PNI_{modified} = 0.22)</p>
	<p>4.4 ภาวะคุกคาม T</p>
5. ด้านคุณภาพ ของบุคลากร	<p>5.1 จุดแข็ง S</p> <p>5.1.1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและได้ผลงานเพิ่มเติมหรือดีกว่าเดิม (PNI_{modified} = 0.25)</p> <p>5.1.2 ความสามารถในการฟื้นตัวและความสามารถในการปรับปรุงตัวของบุคลากรได้รับการสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.23)</p> <p>5.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพันธมิตรความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับบริการและหน่วยงานผู้ให้บริการ (PNI_{modified} = 0.18)</p>
	<p>5.2 จุดอ่อน W</p> <p>5.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีบุคลากรที่มีความหลากหลายและเสริมซึ่งกันและกัน (PNI_{modified} = 0.27)</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ องค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นสภาพแวดล้อม
5. ด้านคุณภาพ ของบุคลากร	<p>5.3 โอกาส O</p> <p>5.3.1 การเพิ่มเงินเดือนให้บุคลากรใหม่ ทำให้มีแนวโน้มว่าจะมีคนเก่งมาสมัครเข้ารับราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น (PNI_{modified} = 0.21)</p> <p>5.3.2 มีแนวโน้มว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะมีบุคลากรใหม่มาปฏิบัติงานมากขึ้น (PNI_{modified} = 0.12)</p> <p>5.3.3 มีแนวโน้มว่าบุคลากรจะมีการเกษียณอายุราชการมากขึ้นในอนาคต (PNI_{modified} = 0.07)</p>
	<p>5.4 ภาวะคุกคาม T</p> <p>5.4.1 มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนบุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น (PNI_{modified} = 0.27)</p>

จากตารางที่ 18 พบว่า องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง ด้านคุณภาพการบริหาร มีจุดแข็งทั้งหมด 6 ข้อ ข้อที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด คือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายึดถือว่าบุคลากรต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน (PNI_{modified} = 0.18) จุดอ่อน ทั้งหมด 6 ข้อ ข้อที่เป็นจุดอ่อนมากที่สุด คือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจอย่างเด็ดขาดสำหรับผู้ที่ไม่มีความสามารถ (PNI_{modified} = 0.36) โอกาส ทั้งหมด 3 ข้อ ข้อที่เป็นโอกาสมากที่สุด คือ มีแนวโน้มว่าสภาพแวดล้อมภายนอกจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (PNI_{modified} = 0.16) และที่เป็นภาวะคุกคามไม่มี

องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง มีจุดแข็งทั้งหมด 3 ข้อ ข้อที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยผลงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) มีจุดอ่อนทั้งหมด 3 ข้อ ข้อที่เป็นจุดอ่อนมากที่สุด คือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าร่วมสนทนาเชิงสร้างสรรค์กับบุคลากรบ่อยๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) ข้อที่เป็นโอกาส มีทั้งหมด 5 ข้อ ข้อที่เป็นโอกาสมากที่สุด คือ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต้องเพิ่มอัตราเร่งในการทำงานมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$) ข้อที่เป็นภาวะคุกคามไม่มี

องค์ประกอบด้านทิศทางระยะยาว: ที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อที่เป็นจุดแข็งมีทั้งหมด 5 ข้อ ข้อที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด คือ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ทำงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นเวลานาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$) ข้อที่เป็นจุดอ่อนไม่มี ข้อที่เป็นโอกาสมี 1 ข้อ ข้อที่เป็นภาวะคุกคามมี 2 ข้อ และที่เป็นภาวะคุกคามมากที่สุด คือ มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหาฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม โดยสอบคัดเลือกในระดับประเทศมากยิ่งขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$)

องค์ประกอบด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีจุดแข็งทั้งหมด 3 ข้อ ข้อที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) ข้อที่เป็นจุดอ่อนมีทั้งหมด 5 ข้อ ข้อเป็นจุดอ่อนมากที่สุด คือ ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเรื่อง ทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่นๆ ได้รับรายงานไปยังบุคลากรทุกคน ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) ข้อที่เป็นโอกาสมีทั้งหมด 4 ข้อ ข้อที่เป็นโอกาสมากที่สุด คือ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการมากยิ่งขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$) ข้อที่เป็นภาวะคุกคามไม่มี

องค์ประกอบด้านคุณภาพของบุคลากร จุดแข็งมีทั้งหมด 3 ข้อ ข้อที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีพันธมิตรเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับบริการและหน่วยงานผู้ให้บริการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$) จุดอ่อนมี 1 ข้อ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีบุคลากรที่มีความหลากหลายและเสริมซึ่งกันและกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) โอกาสมี 3 ข้อ ข้อที่เป็นโอกาสมากที่สุด คือ มีแนวโน้มว่าบุคลากรจะเกษียณอายุราชการมากขึ้นในอนาคต ($PNI_{\text{modified}} = 0.07$) ภาวะคุกคามมี 1 ข้อ คือ มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนบุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$)

2.3 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากข้อเสนอแนะแนวทางขับเคลื่อนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เขียนตามมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามเอง 6 มุมมองคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาในคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา) ผู้วิจัยนำข้อมูลในส่วนนี้ไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์รอง และแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม ร่วมกับผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ในลำดับถัดไป ข้อมูลข้อเสนอแนะปรากฏดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการบริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ประเด็นความคิดเห็น	ความถี่	อันดับที่
ด้านคุณภาพการบริหาร (Management Quality)		
1) การบริหารแบบจุดศูนย์กลาง	1	5
2) การบริหารให้เป็นระบบ	4	2
3) ผู้บริหารแบบมืออาชีพ	3	3
4) ประกันคุณภาพภายในสำนักงาน	1	5
5) ยกย่องให้กำลังใจบุคลากร	1	5
6) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์	2	4
7) มีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรสม่ำเสมอ	2	4
8) มุ่งคุณภาพนักเรียน	1	5
9) ส่งเสริมสนับสนุนบริหาร	2	4
10) มีความซื่อสัตย์	3	3
11) มุ่งผลสัมฤทธิ์	1	5
12) บริหาร โดยการมีส่วนร่วม	5	1
13) ผู้บริหารปรับปรุงการบริหารตามนโยบายนักการเมือง	2	4
14) ทดสอบสมรรถนะบุคลากรสม่ำเสมอ	1	5
15) ตัดสินใจรวดเร็ว มีคุณภาพ	3	3
16) ปรับย้ายฝ่ายบริหารทุก 2 ปี	2	4
17) ศึกษาต่อ อบรม หาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหาร	4	2
18) ยึดหลักธรรมาภิบาล	4	2
19) กระจายอำนาจ	5	1
20) ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า	1	5
21) มีคุณธรรม จริยธรรม	3	3
22) เป็นแบบอย่างครองตน ครองคน ครองงาน	1	5

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ความถี่	อันดับที่
23) กำหนดแผนการบริหารที่ชัดเจน	1	5
24) จัดระบบนิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง	2	4
25) สร้างทีมงาน เครือข่ายความร่วมมือ	3	3
26) ควรมีการพัฒนาผู้บริหารระดับเขตทุกตำแหน่งอย่างจริงจังต่อเนื่อง	1	5
27) ควรมีจุดยืนการบริหารที่ชัดเจนต่อเนื่อง	1	5
28) บริหารงานสอดคล้องกันทุกระดับ	1	5
29) ต้องนำคุณภาพประสิทธิภาพมากำหนดแนวทางการประเมินให้มากขึ้น	1	5
รวม	62	
ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง (Openness & Action Orientation)		
1) มีแนวทางหลักเกณฑ์ ชัดเจนทุกคนเข้าใจตรงกัน	1	4
2) จัดแข่งขัน เผยแพร่ผลงาน ผลการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภาครัฐ และเอกชน	1	4
3) ควรมี best practice มากๆ	2	3
4) เรียนรู้ข้อดี ข้อเสียและนำมาปรับปรุงพัฒนางาน	2	3
5) เปิดกว้างให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น	3	2
6) มุ่งภารกิจหลัก	2	3
7) ทุกภาคส่วนมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายทิศทางองค์กร	11	1
8) เพิ่มการปฏิบัตินอกกรอบ	1	8
9) จัดสรรโบนัสผู้ปฏิบัติงาน	1	8
10) ให้ผู้บริหารยอมรับรับฟังผู้บังคับบัญชา	1	8
11) เป็นองค์กรเปิด	2	3
12) เน้นขั้นตอนการปฏิบัติงาน (how to)	1	8
13) เป็นธรรม เสมอภาค	2	3
14) ยึดยุทธศาสตร์องค์กรเป็นแนวในการบริหาร	1	4

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ความถี่	อันดับที่
15) ประเมินความพึงพอใจของการให้บริการ	1	4
16) นำเทคโนโลยีมาปฏิบัติ	1	4
17) เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1	4
18) สนับสนุนให้โรงเรียนมีความเต็ม	1	4
19) ให้ความสำคัญกับคุณภาพครู บุคลากร ผู้เรียน	1	4
รวม	36	
ด้านทิศทางระยะยาว : ที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
(Long-Term Orientation Stakeholder)		
1) ทุกคนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบ	16	1
2) ให้มีคุณภาพการบริหาร	1	6
3) ให้มีคุณภาพบริการ	1	6
4) แต่ละกลุ่มงานสับเปลี่ยนรอง ผอ.กลุ่ม	2	5
5) เน้นการบริการที่ดี	2	5
6) ปรับระยะเวลาดำรงตำแหน่งองค์คณะบุคคลให้ยาวขึ้น	1	6
7) เป็นธรรม เสมอภาค	1	6
8) ควรมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและระยะยาว	1	6
9) สื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจในทิศทางเดียวกันเพื่อเปิดโอกาสการถ่วงดุล	2	5
10) กำหนดทิศทางให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม	3	4
11) วัตถุประสงค์ตรงประเด็นเพิ่มสมรรถนะ	1	6
12) วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ครอบคลุม	7	3
13) ยึดยุทธศาสตร์องค์การเป็นแนวบริหาร	1	6
14) จัดสรรโบนัสผู้ปฏิบัติงาน	1	6
15) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการพัฒนาองค์กร	1	6

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ความถี่	อันดับ ที่
16) รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา	10	2
17) เชิญประชุมผู้เกี่ยวข้องให้ทราบผลการดำเนินงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา	1	6
18) เชิญบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นคณะกรรมการบริหาร	1	6
19) ปรับปรุงวิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์	1	6
รวม	55	
ด้านการริเริ่มใหม่และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement & Renewable)		
1) พัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์หรือวุฒิเพิ่มมากขึ้น	1	3
2) เริ่มใหม่อาจไม่จำเป็นแต่ปรับปรุงการปฏิบัติ	2	2
3) พัฒนาปรับปรุงสิ่งใหม่ ประเมินผลปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2	2
4) ปรับปรุงการมีอคติของบุคลากร	1	3
5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ	1	3
6) มีกระบวนการนิเทศ กำกับติดตามประเมินผลที่ดี	1	3
7) หารูปแบบนวัตกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	1	3
8) ผ่าตัด ปรับครั้งใหญ่	1	3
9) กำหนดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1	3
10) กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	2	2
11) การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี	2	2
12) นำผลการประเมินมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จริงจัง	1	3
13) ทำงานตามนโยบายควรต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์	1	3
14) ควรมีการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จทั้งภาครัฐ	1	3
15) มีการตรวจสอบกระบวนการทำงานที่มีความถี่สูง	1	3

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ความถี่	อันดับ ที่
16) นำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีและข้อปฏิบัติจากผู้ทรงคุณวุฒิ	1	3
17) ควรมีการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จทั้ง ภาครัฐ เอกชน	1	3
18) ประชุมผู้บริหารเพื่อวางแผน กำหนดตัวชี้วัด มอบหมายให้รับผิดชอบ และ สนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงพัฒนาตัวชี้วัดให้บรรลุเป้าหมาย	1	3
19. รับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3	1
รวม	25	
ด้านคุณภาพของบุคลากร (Employee Quality)		
1) เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	1	5
2) สร้างความตระหนักโดยการกระตุ้นเชิงบวกและลบ	1	5
3) เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร โดยส่งเข้าอบรม และแสวงหาความรู้บ่อย ๆ	5	2
4) บุคลากรต้องได้รับการนิเทศ กำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	3	3
5) พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานบุคลากร	3	3
6) ยึดองค์กรสมรรถนะสูงเป็นหลักเน้นพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ	1	5
7) สร้างความภูมิใจให้บุคลากรเพื่อประสิทธิภาพของงาน	1	5
8) บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	9	1
9) ควรพัฒนาบุคลากรทุก 6 เดือน	3	3
10) สร้างความรับผิดชอบ	3	3
11) ส่งเสริมคุณธรรม	3	3
12) ใช้ระบบการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่ดีให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน	1	5
13) พัฒนาบุคลากรให้สูงขึ้น ประสานสัมพันธ์กับคนอื่นได้	1	5
14) บุคลากรมีเทคโนโลยีการปฏิบัติงานครบทุกคน	1	5
15) บุคลากรมีจิตสำนึกในหน้าที่	1	5
16) หมั่นตรวจสอบคุณภาพ ปรับปรุงและเปิดเผยผลการพัฒนา	2	4

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ความถี่	อันดับที่
17) มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากร	1	5
18) มีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามความสามารถ ตามภาระงาน	1	5
19) จัดระบบการให้บริการที่ดี	2	4
20) แลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอ	1	5
21) ส่งเสริมบุคลากรความก้าวหน้าในอาชีพ	1	5
22) ส่งเสริมบุคลากรทำงานเฉพาะทาง	1	5
23) ใช้คุณภาพประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลักในการประเมินความชอบ ตำแหน่ง	1	5
24) บุคลากรใน สฟป.มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	1	5
25) ส่วนกลางควรมีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในภาพรวมตามการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	1	5
รวม	49	
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ		
1) พัฒนาบุคลากรเข้มข้นใช้ได้จริง	1	2
2) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	2
3) จัดกรอบอัตรากำลังพัฒนาองค์กร จัดคนทำงานให้มากขึ้น	1	2
4) พัฒนาผู้บริหารระดับสูงตามหลักการขององค์กร โปร่งใส ตรวจสอบได้	1	2
5) ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล	2	1
6) ตัดภารกิจที่ไม่จำเป็นเพื่อมีเวลาทุ่มเทกับภารกิจหลัก	1	2
7) ผู้บริหารเขตพื้นที่ต้องเป็นตัวอย่าง	1	2
8) แก้ปัญหาขวัญ กำลังใจเกี่ยวกับวิธฐานะบุคลากรในสำนักงาน	1	2
9) เพิ่มมนุษย์สัมพันธ์ในการบริการที่ดี	1	2
10) ผู้นำองค์กรต้องนำวิชาการ	1	2

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ความถี่	อันดับ ที่
11) ให้ความสำคัญกับผู้บริหารในสำนักงานพัฒนาให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	1	2
12) ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นลง	1	2
13) บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาด้านทักษะสม่ำเสมอแต่ด้านจิตสาธารณะและความสำนึกในองค์กรเปลี่ยนแปลงยาก	1	2
14) ประเมินบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง	1	2
15) มีแผนรองรับที่ชัดเจน วิเคราะห์สถานการณ์และผลกระทบอย่างต่อเนื่อง หลัก PMQA	1	2
16) ติดตามผลอย่างจริงจังต่อเนื่อง	1	2
รวม	17	
รวมทั้งหมด	244	

จากตารางที่ 19 พบว่า ด้านคุณภาพการบริหาร (Management Quality) ประเด็นที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ 1) การใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม และประเด็นการกระจายอำนาจ ($f= 5$) ลำดับถัดมาคือ 2) การบริหารให้เป็นระบบการศึกษาต่อ หาความรู้เพิ่มเติม และ 3) การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีค่าความถี่เท่ากัน ($f= 4$)

ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง (Openness & Action Orientation) ประเด็นที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ทุกภาคส่วนมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายทิศทางขององค์กร ($f= 11$) 2) การเปิดกว้างให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ($f= 3$) ประเด็นที่มีค่าความถี่เท่ากัน 6 ประเด็น คือ 1) ควรมี best practice มากๆ ($f= 2$) 2) เรียนรู้ข้อดี ข้อเสีย และนำมาปรับปรุงพัฒนางาน ($f= 2$) 3) มุ่งเน้นภารกิจหลัก 4) เป็นองค์กรเปิด และ 5) เป็นธรรมและเสมอภาค ($f= 2$)

ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Long Term Orientation) ประเด็นที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 1) ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ($f=16$) 2) รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา ($f=10$) และ วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม ($f=7$)

ด้านการเริ่มใหม่ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement & Removable) ประเด็นที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) รับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($f=3$) 2) เริ่มใหม่ อาจไม่จำเป็นแต่ควรมีการปรับปรุง พัฒนาปรับปรุงสิ่งใหม่ประเมินผลปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีความถี่เท่ากัน ($f=2$)

ด้านคุณภาพของบุคลากร (Employee Quality) ประเด็นที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ 1) บุคลากร ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($f=9$) 2) เสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร ส่งเข้าอบรม แสวงหาความรู้บ่อย ๆ ($f=5$) และ 3) ซึ่งมีความถี่เท่ากัน ($f=5$) 5 ประเด็น คือ บุคลากรต้องได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน บุคลากรควรพัฒนาบุคลากรทุก 6 เดือน สร้างความรับผิดชอบ และส่งเสริมคุณธรรม

ประเด็นจากข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ การบริหารโดยใช้หลัก ธรรมภิบาล ($f=2$)

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง จากแบบสอบถามตอนที่ 3 สามารถจัดลำดับ จากค่าความถี่สูงสุด 5 อันดับ ดังนี้

อันดับที่ 1 ทุกคนมีส่วนร่วม รับผิดชอบและทุกภาคส่วนมีส่วนเกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายทิศทางองค์กร

อันดับที่ 2 วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุม

อันดับที่ 3 ใช้การมีส่วนร่วมและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร โดยการส่ง เข้าอบรม และแสวงหาความรู้บ่อย ๆ

อันดับที่ 4 บริหารให้เป็นระบบและกระจายอำนาจ

อันดับที่ 5 เป็นผู้บริหารแบบมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์ ตัดสินใจรวดเร็ว มีคุณภาพ เรียน อบรมหาความรู้เพิ่มเติม ยึดหลักธรรมาภิบาล เปิดกว้างให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น กำหนด ทิศทางให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม บุคลากรต้องได้รับการนิเทศ กำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และควรพัฒนาบุคลากรทุก 6 เดือน

3. ผลการร่างยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1 ผลการร่างยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจากการวิเคราะห์ SWOT Matrix

ผู้วิจัยได้เสนอผลการร่างยุทธศาสตร์ จากการวิเคราะห์ SWOT Matrix จำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับรายชื่อจากชื่อที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงไปหาต่ำ และคิดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมดังนี้

3.1.1 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) การจับคู่ระหว่าง จุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ SO วิเคราะห์กำหนดยุทธศาสตร์โดยนำเอาโอกาสที่มีมาใช้ประโยชน์ร่วมกับจุดแข็งที่องค์กรมี กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันหรือนำไปสู่การพัฒนา

3.1.2 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) การจับคู่ระหว่างจุดแข็ง (Strengths) กับภาวะคุกคาม (Threats) จะได้เป็นคู่ ST วิเคราะห์กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อหลีกเลี่ยงข้อจำกัดที่องค์กรเผชิญจากจุดแข็งที่มีอยู่หรือเสริมจุดแข็ง

3.1.3 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) การจับคู่ระหว่างจุดอ่อน (Weakness) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ WO วิเคราะห์กำหนดยุทธศาสตร์โดยอาศัยโอกาสขององค์กรเพื่อเป็นตัวเสริมในการลบล้าง แก้ไขหรือขจัดจุดอ่อน

3.1.4 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses) การจับคู่ระหว่างจุดอ่อน (Weaknesses) + ภาวะคุกคาม (Threats) จะได้เป็นคู่ของ WT วิเคราะห์กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงภาวะคุกคามในเวลาเดียวกัน

ผลการร่างยุทธศาสตร์ปรากฏดังตาราง SWOT Matrix ตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ร่ายยุทธศาสตร์ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง ด้านคุณภาพการบริหาร (Management Quality)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่ายยุทธศาสตร์ (SO)
S ₁ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นผู้มีประสิทธิผลมาก (PNI _{Modified} = 0.25)	O ₁ มีแนวโน้มว่า คนในสังคมจะให้ความสนใจการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามากขึ้น (PNI _{Modified} = 0.23)	S ₁ O ₁ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้สังคมได้รับทราบด้วยสื่อที่หลากหลาย	1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหาร การตัดสินใจ (S ₁ O ₁ , S ₁ O ₂ , S ₂ O ₃ , S ₃ O ₃ , S ₆ O ₃)
S ₂ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลงมือปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว (PNI _{Modified} = 0.24)	O ₂ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีแนวโน้มจะมีผลต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (PNI _{Modified} = 0.22)	S ₁ O ₂ ส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารมีการปฏิบัติที่ส่งผลให้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ	2. นำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้อย่างจริงจัง (S ₁ O ₂ , S ₃ O ₁)
S ₃ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ (PNI _{Modified} = 0.24)	O ₃ สังคมจะมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหารการศึกษาอย่างมาก (PNI _{Modified} = 0.21)	S ₁ O ₃ ส่งเสริมให้สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหารการศึกษาของฝ่ายบริหารมากขึ้น	3. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเครื่องมือให้บุคลากรรับผิดชอบต่อผลงาน (S ₆ O ₁ , S ₆ O ₃)
S ₆ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาค้นคว้าบุคลากรต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน (PNI _{Modified} = 0.18)		S ₁ O ₄ กำหนดมาตรการใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
	<p>O₄ มีแนวโน้มว่า สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานจะ จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการพัฒนา คุณภาพการบริหาร ของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.16)</p>	<p>S₂O₁ สังคมสนใจการลง มือปฏิบัติที่รวดเร็ว S₂O₂ ฝ่ายบริหารต้องลง มือปฏิบัติที่สอดคล้องกับ การเตรียมตัวเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน S₂O₃ ส่งเสริมให้ฝ่าย บริหารลงมือปฏิบัติใน การให้สังคมมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบคุณภาพ การบริหาร S₂O₄ ส่งเสริมให้ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาใช้ งบประมาณสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการ บริหาร ได้อย่างรวดเร็ว S₃O₁ ส่งเสริมให้คนใน สังคมให้มี ความสนใจต่อการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มุ่งเน้นการบรรลุผล สัมฤทธิ์มากขึ้น</p>	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
		<p>S₃O₂ ส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารมุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์เพื่อเตรียมสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>S₃O₃ ส่งเสริมให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์มากขึ้น</p> <p>S₃O₄ กำหนดมาตรการใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้บรรลุผลสัมฤทธิ์มากขึ้น</p> <p>S₄O₁ เสริมสร้างให้สังคมได้มีความมั่นใจในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลมากขึ้น</p> <p>S₄O₂ เสริมสร้างให้มีความมั่นใจในการบริหารงานเพื่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน</p>	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
		<p>S₄O₃ เสริมสร้างให้ฝ่ายบริหารมีความมั่นใจในการบริหารพร้อมรับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษามากขึ้น</p> <p>S₄O₄ บริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการบริหาร</p> <p>S₅O₁ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนใหญ่ของสังคม</p> <p>S₅O₂ ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ต่อสมาชิกในองค์กรในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p> <p>S₅O₃ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจให้สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหารการศึกษามากขึ้น</p>	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
		<p>S₅O₄ ตัดสินใจอย่างรวดเร็วต่อการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p> <p>S₆O₁ ส่งเสริมการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรับผิดชอบผลงานของตน</p> <p>S₆O₂ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อยกระดับสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>S₆O₃ เปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลงานและคุณภาพการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p> <p>S₆O₄ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p>	

จากตารางที่ 20 พบว่าได้ร่างยุทธศาสตร์ ทั้งหมด 3 ประการ คือ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) นำระบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มาใช้อย่างจริงจัง 3) นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเครื่องมือให้บุคลากรรับผิดชอบต่อผลงาน

ตารางที่ 21 ร่างยุทธศาสตร์ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Threats)

ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย
ด้านคุณภาพของการบริหาร (Management Quality)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+ภาวะคุกคาม (ST)	ร่างยุทธศาสตร์ (ST)
<p>S₁ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นผู้มีประสิทธิผลมาก (PNI_{Modified} = 0.25)</p> <p>S₂ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว (PNI_{Modified} = 0.24)</p> <p>S₃ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ (PNI_{Modified} = 0.24)</p> <p>S₄ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความมั่นใจในการบริหาร (PNI_{Modified} = 0.24)</p> <p>S₅ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตัดสินใจได้เร็ว (PNI_{Modified} = 0.24)</p>	-	-	<p>1. มุ่งเน้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (S₁ , S₂)</p> <p>2. กระจายอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารให้กับแก่ฝ่ายบริหาร (S₄ , S₅)</p> <p>3. กำหนดความรับผิดชอบต่อผลงานให้กับบุคลากรให้ตรงกับภาระงาน (S₃)</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+ภาวะคุกคาม (ST)	ร่างยุทธศาสตร์ (ST)
S ₆ ฝ่ายบริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษายึดถือว่าบุคลากร ต้องรับผิดชอบต่อผลงาน ของตน (PNI _{Modified} = 0.18)			

จากตารางที่ 21 พบว่าได้ร่างยุทธศาสตร์ (ST) ทั้งหมด 3 ประการ คือ 1) มุ่งเน้น
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) กระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารให้ฝ่ายบริหาร 3)
กำหนดความรับผิดชอบต่อผลงานของบุคลากร

ตารางที่ 22 ร่ายยุทธศาสตร์ (WO) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weaknesses) + โอกาส (Opportunities)
ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุงค์กรสมรรถนะสูง
ด้านคุณภาพการบริหาร (Management Quality)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่ายยุทธศาสตร์ (WO)
<p>W₁ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตดตติใจอย่างเฉียบขาดสำหรับ ผู้ที่ไม่มีมีผลงาน (PNI_{Modified} = 0.36)</p>	<p>O₁ มีแนวโน้มว่า คนในสังคมจะให้ความสนใจการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตดตติใจมากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.23)</p>	<p>W₁O₁ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมจากสังคมในการกำหนดมาตรการกับผู้ไม่มีผลงาน W₁O₂ พัฒนาผู้ไม่มีผลงานโดยมีวิธีการที่หลากหลาย</p>	<p>1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสังคมในการตรวจสอบคุณภาพของผู้ไม่มีผลงาน (W₁O₁ , W₁O₃ , W₂O₃ , W₄O₁ , W₅O₁ , W₆O₁) 2. นำระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ (W₁O₄ , W₃O₁ , W₃O₃ , W₄O₄ , W₆O₄) 3. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง ให้มีประสิทธิภาพ (W₂O₁) 4. พัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มุ่งค้ความรู้ใหม่ๆ ในการบริหาร (W₃O₃ , W₆O₃)</p>
<p>W₂ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสอนงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (PNI_{Modified} = 0.35)</p>	<p>O₂ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีแนวโน้มจะมีผลต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (PNI_{Modified} = 0.22)</p>	<p>W₁O₃ บริหารโดยการมีส่วนร่วมของสังคมในการตรวจสอบคุณภาพของผู้ไม่มีผลงาน W₁O₄ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการงบประมาณ</p>	
<p>W₃ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นที่ยึดถือของบุคลากร (PNI_{Modified} = 0.29)</p>	<p>O₃ สังคมจะมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการบริหารการศึกษามากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.21)</p>	<p>W₂O₁ พัฒนาระบบการสอนงาน ระบบ พี่เลี้ยงให้ มีประสิทธิภาพ มีแผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร W₂O₂ พัฒนาคูคณาจารย์และผู้บริหารให้มีความรู้ในการปฏิบัติพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p>	

ตารางที่ 22 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
<p>W₄ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (PNI_{Modified} = 0.28)</p>	<p>O₄ มีแนวโน้มว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหาร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.16)</p>	<p>W₂O₃ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตรวจสอบคุณภาพของบุคลากร</p>	<p>5. พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณภาวะจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย (W₃O₄, W₅O₂ , W₅O₄, W₆O₄)</p>
<p>W₅ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีความซื่อสัตย์ (PNI_{Modified} = 0.27)</p>		<p>W₂O₄ ฝ่ายบริหารสอนงานในการบริหารงบประมาณให้แก่บุคลากร</p>	
<p>W₆ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเป็นแบบอย่างสำหรับบุคลากร (PNI_{Modified} = 0.27)</p>		<p>W₃O₁ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร</p> <p>W₃O₂ พัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพและองค์ความรู้ใหม่ในการบริหาร</p> <p>W₃O₃ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการบริหาร</p> <p>W₃O₄ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมฝ่ายบริหาร</p> <p>W₄O₁ บริหาร โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p> <p>W₄O₂ ฝ่ายบริหารเสริมสร้างองค์ความรู้พัฒนาฝ่ายบริหารให้ก้าวนำสู่อาเซียน</p>	

ตารางที่ 22 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
		<p>W₄O₃ ส่งเสริมฝ่ายบริหารทุกระดับให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง</p> <p>W₄O₄ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ</p> <p>W₅O₁ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมฝ่ายบริหาร</p> <p>W₅O₂ ฝ่ายบริหารมีความซื่อสัตย์นำคนเตรียมตัวสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>W₅O₃ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพ มีส่วนร่วมในการควบคุมภายในและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงาน</p> <p>W₅O₄ ฝ่ายบริหารมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงบประมาณ</p>	

ตารางที่ 22 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
		<p>W₆O₁ ส่งเสริม การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบในการบริหารจากทุกภาคส่วน</p> <p>W₆O₂ ฝ่ายบริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเตรียมตัวสู่อาเซียน</p> <p>W₆O₃ ผู้บริหารมุ่งมั่น เป็นแบบอย่างที่ดีในการให้มีส่วนร่วมตรวจสอบคุณภาพมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง</p> <p>W₆O₄ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการบริหารงบประมาณ</p>	

จากตารางที่ 22 พบว่า ได้ร่างยุทธศาสตร์ (WO) 5 ประการ คือ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสังคมในการตรวจสอบคุณภาพของผู้ไม่มีผลงาน 2) นำระบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา ระบบพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพ 4) พัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการบริหาร 5) พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

ตารางที่ 23 ร่างยุทธศาสตร์ (WT) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weaknesses) + ภาวะคุกคาม (Threats) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุงค์กรสมรรถนะสูง ด้านคุณภาพการบริหาร (Management Quality)

จุดอ่อน (Weaknesses)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดอ่อน+ภาวะคุกคาม (WT)	ร่างยุทธศาสตร์ (WT)
<p>W_1 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตดสินใจอย่างเลียบขาดสำหรับ ผู้ที่ไม่มีผลงาน($PNI_{Modified} = 0.36$)</p> <p>W_2 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสอนงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม ($PNI_{Modified} = 0.35$)</p> <p>W_3 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นที่ยึดถือของบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.29$)</p> <p>W_4 ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง($PNI_{Modified} = 0.28$)</p>	-	-	<ol style="list-style-type: none"> ฝึกรอบรมและพัฒนาอย่างเข้มข้นสำหรับผู้ที่ไม่ม่ีผลงาน โดยการส่งไปฝึกรอบรม พัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งควบคุม กำกับอย่างเคร่งครัด (W_1) จัดและพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) สำหรับให้คำปรึกษา แนะนำสำหรับบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา (W_2) เสริมสร้างมาตรการการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (W_3) พัฒนาความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร โดยการฝึกรอบรม เรียนรู้ ด้วยตนเอง จับคู่ฝึกรอบรม ศึกษาดูงาน หรือมีเขตพื้นที่คู่พัฒนา (W_4) พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร (W_5, W_6)

ตารางที่ 23 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดอ่อน+ภาวะคุกคาม (WT)	ร่างยุทธศาสตร์ (WT)
<p>W₅ ฝ่ายบริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีความ ซื่อสัตย์ (PNI_{Modified} = 0.27)</p> <p>W₆ ฝ่ายบริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเป็น แบบอย่างสำหรับบุคลากร (PNI_{Modified} = 0.27)</p>	-	-	

จากตารางที่ 23 ได้ร่างยุทธศาสตร์ (WT) 5 ประการ คือ 1) ฝึกอบรมและพัฒนา
อย่างเข้มสำหรับผู้ที่ไม่มีความรู้ โดยการส่งไปฝึกอบรมพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง
ควบคุมอย่างใกล้ชิด 2) จัดและพัฒนาระบบที่เสี่ยงสำหรับให้คำปรึกษา แนะนำ สำหรับบุคลากรที่
ต้องได้รับการพัฒนา 3) เสริมสร้างมาตรการการบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 4) พัฒนาความเป็น
ผู้นำของฝ่ายบริหารโดยการฝึกอบรม เรียนรู้ด้วยตนเอง จับคู่ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือจัดเขตพื้นที่
พัฒนา 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

ตารางที่ 24 ร่ายยุทธศาสตร์ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีสูงด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง (Openness & Action Orientation)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่ายยุทธศาสตร์ (SO)
<p>S₁ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เวลาค่อนข้างมากในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ (PNI_{Modified} = 0.26)</p> <p>S₂ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีมุมมองเชิงบวกต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง (PNI_{Modified} = 0.24)</p> <p>S₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยผลงาน (PNI_{Modified} = 0.23)</p>	<p>O₁ มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารด้วยความโปร่งใสและระบบเปิดมากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.26)</p> <p>O₂ มีแนวโน้มว่าสังคมไทยจะเป็นสังคมแห่งความรู้และภูมิปัญญาส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานมากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.22)</p> <p>O₃ มีแนวโน้มว่าความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มากขึ้นผลงาน (PNI_{Modified} = 0.22)</p>	<p>S₁O₁ บริหารงานด้วยความโปร่งใสโดยใช้สนทนาเชิงสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>S₁O₂ ใช้สนทนาเชิงสร้างสรรค์ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงาน</p> <p>S₁O₃</p> <p>S₁O₄ แลกเปลี่ยนความรู้การเรียนรู้ในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>S₁O₅ ให้ความสำคัญกับสนทนาเชิงสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มผลงาน</p> <p>S₂O₁ บริหารด้วยความโปร่งใสเป็นระบบเปิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง</p> <p>S₂O₂ ขับเคลื่อนการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>1. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้ (S₁O₁, S₁O₂)</p> <p>2. มุ่งเน้นการจัดการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสนทนาเชิงสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือสำคัญ (S₁O₄)</p> <p>3. ใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนผลงาน (S₂O₁, S₂O₂, S₂O₃, S₂O₅)</p>

ตารางที่ 24 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
	<p>O₄ มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเน้นการปฏิบัติงานที่มุ่งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้มากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.21)</p> <p>O₅ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาต้องเพิ่มอัตราแรงในการทำงานมากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.20)</p>	<p>S₂O₃ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S₂O₄ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งผลที่จะเกิดกับผู้เรียน</p> <p>S₂O₅ เพิ่มอัตราแรงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S₃O₁ ขับเคลื่อนผลงานโดยใช้ระบบเปิด</p> <p>S₃O₂ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้</p> <p>S₃O₃ จัดระบบภาคีเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเป็นคู่ร่วมพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	

ตารางที่ 24 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
		<p>S₃O₄ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สอดคล้องกันและสอดคล้องกับการมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและกำหนดเป้าหมายเป็นค่านิยมหลักขององค์กรเป้าหมายหลักเพื่อมุ่งสู่ผู้เรียนเป็นผลงานสูงสุด</p> <p>S₃O₅ นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) มาพัฒนาและประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง</p>	

จากตารางที่ 24 พบว่า ได้ร่างยุทธศาสตร์ (SO) 3 ประการ คือ 1) นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้ให้มีประสิทธิภาพ 2) มุ่งเน้นการจัดการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ 3) ใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนผลงาน

ตารางที่ 25 ร่างยุทธศาสตร์ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Threats) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุงค์กรสมรรถนะสูง ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง (Openness & Action Orientation)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+ภาวะคุกคาม (ST)	ร่างยุทธศาสตร์ (ST)
<p>S₁ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เวลาค่อนข้างมากในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ (PNI_{Modified} = 0.26)</p> <p>S₂ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุมมองเชิงบวกต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง (PNI_{Modified} = 0.24)</p> <p>S₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยผลงาน (PNI_{Modified} = 0.23)</p>	-	-	<p>1. เน้นการจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ (S₁)</p> <p>2. ขับเคลื่อนผลงานโดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง (S₂)</p> <p>3. นำการบริหารผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพ (S₃)</p>

จากตารางที่ 25 พบว่า ได้ร่างยุทธศาสตร์ (ST) 3 ประการ คือ 1) เน้นการจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ 2) นำการบริหารผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพ 3) ขับเคลื่อนผลงานโดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 26 ร่ายยุทธศาสตร์ (WO) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weaknesses) + โอกาส (Opportunities) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีสูง ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง (Openness & Action Orientation)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่ายยุทธศาสตร์ (WO)
<p>W₁ ฝ่ายบริหารเข้าร่วม สนทนาเชิงสร้างสรรค์ กับบุคลากรบ่อย (PNI_{Modified} = 0.32)</p> <p>W₂ ฝ่ายบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษา ยอมรับความผิดพลาด ของบุคลากร (PNI_{Modified} = 0.28)</p> <p>W₃ บุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการ สำคัญอยู่เสมอ (PNI_{Modified} = 0.27)</p>	<p>O₁ มีแนวโน้มว่าสังคม ต้องการให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบริหารด้วย ความโปร่งใสและระบบ เปิดมากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.26)</p> <p>O₂ มีแนวโน้มว่า สังคมไทยจะเป็นสังคม แห่งความรู้และภูมิปัญญา ส่งผลให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาต้องมุ่งเน้นผลการ ปฏิบัติงานมากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.22)</p>	<p>W₁O₁ จัดกิจกรรมส่งเสริม การจัดการความรู้โดยใช้ การสนทนาเชิงสร้างสรรค์</p> <p>W₁O₂ ส่งเสริมให้ฝ่าย บริหารสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสนทนาเชิง สร้างสรรค์ (Dialogue) กับบุคลากร ในสังกัดโดยมุ่งเน้นผลที่ เกิดขึ้นบ่อย ๆ</p> <p>W₁O₃ ส่งเสริมให้มีการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการแลกเปลี่ยน ความรู้และการเรียนรู้ ระหว่าง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโดยใช้เทคนิค การสนทนาเชิง สร้างสรรค์</p>	<p>1. ส่งเสริมการจัดการ ความรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิคการสนทนา เชิงสร้างสรรค์ (W₁O₁ , W₁O₂ , W₁O₄ , W₁O₅)</p> <p>2. พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศให้ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการ บริหาร (W₂O₁ , W₂O₂ , W₂O₃ , W₂O₅)</p> <p>3. พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้ทันสมัยเป็น เครื่องมือในการบริหาร และการจัดการความรู้ (W₁O₃ , W₂O₃ , W₃O₃)</p> <p>4. นำระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ ให้มีประสิทธิภาพ (W₃O₂)</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
	<p>O₃ มีแนวโน้มว่าความก้าวหน้าที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.22)</p> <p>O₄ มีแนวโน้มว่าสังคมต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเน้นการปฏิบัติที่มุ่งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้มากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.21)</p> <p>O₅ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต้องเพิ่มอัตราเร่งในการทำงานให้มากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.20)</p>	<p>W₁O₄ กำหนดแผนงานโครงการที่สนับสนุนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เวลาก่อนข้างมากในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน</p> <p>W₁ O₅ วางแผนเพิ่มอัตราเร่งในการเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยใช้เทคนิคการสนทนาเชิงสร้างสรรค์</p> <p>W₂O₁ เปิดเผยข้อมูลข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขหรือวางแผนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>W₂O₂ เปิดเผยแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดของบุคลากร</p> <p>W₂O₃ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการค้นหาข้อมูลเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาด</p>	

ตารางที่ 26 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
		<p>W₂O₄ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันข้อมูลเพื่อปฏิบัติ ที่มุ่งสู่ผู้เรียน</p> <p>W₂O₅ นำข้อผิดพลาด ของบุคลากรมาเป็นข้อมูล ในการวางแผนการทำงาน ให้ดีขึ้น โดยต้องเพิ่ม อัตราเร่ง เพื่อให้สามารถ เตรียมตัวสู่อาเซียนได้เร็ว</p> <p>พร้อมวางมาตรการ ป้องกันข้อผิดพลาดที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต</p> <p>W₃O₁ ส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วม ตัดสินใจในกระบวนการ สำคัญ</p> <p>W₃O₂ พัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ความสามารถใน การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน</p> <p>W₃O₃ ส่งเสริมบุคลากร ให้ใช้เทคโนโลยีในการ ทำงานร่วมกันและการ ทำงานระหว่างเขตพื้นที่</p>	

ตารางที่ 26 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
		<p>W₃O₄ ส่งเสริมให้ตัวแทนจากบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการแนวทางที่มุ่งเน้นผู้เรียน</p> <p>W₃O₅ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการเพิ่มอัตราเร่งการทำงานเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p>	

จากตารางที่ 26 พบว่าได้ร่างยุทธศาสตร์ (WO) 4 ประการ คือ 1) ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิคการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ 2) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร 3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการบริหารและการจัดการความรู้ 4) นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 27 ร่างยุทธศาสตร์ (WT) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weaknesses) + ภาวะคุกคาม (Threats) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง (Openness & Action Orientation)

จุดอ่อน (Weaknesses)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดอ่อน+ภาวะคุกคาม (WT)	ร่างยุทธศาสตร์ (WT)
<p>W₁ ฝ่ายบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เข้าร่วมสนทนาเชิง สร้างสรรค์กับบุคลากร บ่อยๆ (PNI_{Modified} = 0.32)</p> <p>W₂ บุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษา มี ส่วนร่วมในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษา กระบวนการสำคัญ อยู่เสมอ (PNI_{Modified} = 0.27)</p> <p>W₃ ฝ่ายบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษา ยอมรับความผิดพลาด ของบุคลากร (PNI_{Modified} = 0.28)</p>	-	-	<p>1. ใช้เทคนิคการสนทนาเชิง สร้างสรรค์ เพื่อเผยแพร่ ข้อมูลการทำงาน และ เปิดรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ (W₁)</p> <p>2. เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมใน กระบวนการวางแผนการ ดำเนินงานการ ประเมินผล โดยเปิดเผย (W₂)</p> <p>3. เสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้น คุณภาพ ยอมรับ ข้อผิดพลาด (W₃)</p>

จากตารางที่ 27 ได้ร่างยุทธศาสตร์ (WT) 3 ประการ คือ 1) ใช้เทคนิคสนทนาเชิง สร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการทำงานและเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 2) เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการดำเนินงาน และประเมินผล โดยเปิดเผย 3) เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ ยอมรับข้อผิดพลาด

ตารางที่ 28 ยุทธศาสตร์ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities)
 ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง
 ด้านทิศทางระยะยาว :การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย
 (Long-Term Orientation)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
<p>S₁ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาวกับผู้มีส่วนได้เสีย (PNI_{Modified} = 0.19)</p> <p>S₂ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีจุดมุ่งหมายในการให้บริการที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (PNI_{Modified} = 0.19)</p> <p>S₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากรทุกคน (PNI_{Modified} = 0.17)</p> <p>S₄ ฝ่ายบริหารได้รับการสรรหามาจากบุคคลภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษา (PNI_{Modified} = 0.13)</p>	<p>O₁ มีแนวโน้มว่าผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเปิดกว้างมากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.25)</p>	<p>S₁O₁ เปิดรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนา การให้บริการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>S₂O₁ กำหนดค่านิยมองค์กรที่มุ่งเน้นการให้บริการ</p> <p>S₃O₁ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปีแผนควบคุมกำกับติดตามงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>S₄O₁ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>S₅O₁ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความรักในองค์กรให้กับบุคลากร มีความอบอุ่น เป็นมิตร โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย</p>	<p>1. ปรับปรุงระบบการบริหารวางแผนโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ (S₅O₃)</p> <p>2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>3. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความรักในองค์กร โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย (S₅O₁)</p>

ตารางที่ 28 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
<p>S₅ ฝ่ายบริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาได้ ทำงานกับ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเป็น เวลานาน (PNI_{Modified} = 0.11)</p>			

จากตารางที่ 28 ได้ร่างยุทธศาสตร์ (SO) 3 ประการ คือ 1) ปรับปรุงระบบการบริหารแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ 2) เสริมสร้างความก้าวหน้าของบุคลากรให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความรักในองค์กร โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย

ตารางที่ 29 ร่ายยุทธศาสตร์ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Threats) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง ด้านทิศทางระยะยาว :การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย (Long-Term Orientation)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+ภาวะคุกคาม (ST)	ร่ายยุทธศาสตร์ (ST)
<p>S₁ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รักษาความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาวกับผู้มีส่วนได้เสีย (PNI_{Modified} = 0.19)</p> <p>S₂ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีจุดมุ่งหมายในการให้บริการที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (PNI_{Modified} = 0.19)</p> <p>S₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เป็นสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีความสุข (PNI_{Modified} = 0.17)</p> <p>S₄ ฝ่ายบริหารได้รับการสรรหาจากบุคคลภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษา (PNI_{Modified} = 0.13)</p>	<p>T₁ มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหาฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม โดยสอดคล้องเลือกระดับประเทศมากยิ่งขึ้น (PNI_{Modified} = 0.33)</p> <p>T₂ มีแนวโน้มว่า ส่วนกลางจะมีส่วนในการกำกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มากยิ่งขึ้น (PNI_{Modified} = 0.29)</p>	<p>S₁T₁ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียโดยฝ่ายบริหารในระดับผู้อำนวยการกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน</p> <p>S₁T₂ จัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รายงานต่อส่วนกลางในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นไป</p> <p>S₂T₁ พัฒนาผู้อำนวยการกลุ่มที่รับงานใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจในบริบทและปรับปรุงการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา</p>	<p>1. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีแผนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ (S₁T₁, S₁T₂)</p> <p>2. จัดระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพที่มีคุณภาพให้กับบุคลากรและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ (S₃T₁)</p> <p>3. กำหนดบทบาทหน้าที่และกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการกลุ่ม (S₃T₂)</p> <p>4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (S₂T₁, S₄T₂, S₄T₂, S₄T₃)</p>

ตารางที่ 29 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+ภาวะคุกคาม (ST)	ร่างยุทธศาสตร์ (ST)
<p>S₃ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ทำงานกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเวลานาน (PNI_{Modified} = 0.11)</p>		<p>S₂T₂ กำหนดจุดมุ่งหมายในการให้บริการให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>S₃T₁ สนับสนุนส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารได้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิมอย่างต่อเนื่องโดยการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่มีคุณภาพ</p> <p>S₃T₂ กำหนดแผนระยะยาวในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและรายงานผลต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นระยะ</p>	

ตารางที่ 29 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+ภาวะคุกคาม (ST)	ร่างยุทธศาสตร์ (ST)
		<p>S₄T₁ เปิดกว้างในการสรรหาฝ่ายบริหารมาจากบุคคลภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>S₄T₂ เปิดกว้างในการสรรหาฝ่ายบริหารภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ</p> <p>S₅T₁ บุคลากรที่ทำงานนานควรได้รับการคัดเลือกเป็นฝ่ายบริหาร</p> <p>S₅T₂ ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษา</p>	

จากตารางที่ 29 พบว่าได้ร่างยุทธศาสตร์ (ST) 4 ประการ คือ 1) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีแผนและกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 2) จัดระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพที่มีคุณภาพให้กับบุคลากรและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ 3) กำหนดบทบาทหน้าที่และกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่ม 4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 30 ร่างยุทธศาสตร์ (WO) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weaknesses) + โอกาส (Opportunities) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง ด้านทิศทางระยะยาวการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
-	O ₁ มีแนวโน้มว่าผู้มีสิทธิ สอบคัดเลือกเป็นผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะ เปิดกว้าง มากขึ้น	-	1. ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาตนเองเพื่อ เตรียมผู้ตำแหน่ง ผู้บริหารสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา (O ₁)

จากตารางที่ 30 พบว่าได้ร่างยุทธศาสตร์ (WO) 1 ประการ คือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมผู้ตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 31 ร่างยุทธศาสตร์ (WT) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weaknesses) + ภาวะคุกคาม (Threats) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้่อ่งครสมรณะสูง ด้านทิศทางระยะยาวการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จุดอ่อน (Weaknesses)	ภาวะคุกคาม (Treats)	จุดอ่อน+ภาวะคุกคาม (WT)	ร่างยุทธศาสตร์ (WT)
-	<p>T₁ มีแนวโน้มว่าจะมีการสรรหา ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม โดยสอบคัดเลือกในระดับประเทศมากยิ่งขึ้น (PNI_{Modified} = 0.33)</p> <p>T₂ มีแนวโน้มว่า ส่วนกลางจะมีส่วนในการกำกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มากยิ่งขึ้น (PNI_{Modified} = 0.29)</p>	-	<p>1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ก้าวหน้าตามสายงาน (T₁)</p> <p>2. กระจายอำนาจและบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้ฝ่ายบริหารระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการกลุ่ม (T₂)</p>

จากตารางที่ 31 พบว่า ได้ร่างยุทธศาสตร์ (WT) 2 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดตามสายงาน 2) กระจายอำนาจและบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้ฝ่ายบริหารระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการกลุ่ม

ตารางที่ 32 ร่างยุทธศาสตร์ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยผู้องค์กรสมรรถนะสูง ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement & Renewal)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
<p>S₁ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยมีการจัดกระบวนการภายในให้ความสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.23)</p> <p>S₂ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยมีการปรับปรุงกระบวนการภายในอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.21)</p> <p>S₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนแตกต่างจากหน่วยงานอื่น (PNI_{Modified} = 0.19)</p>	<p>O₁ มีแนวโน้มว่ากระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้มีการคิดค้นนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากขึ้น มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว (PNI_{Modified} = 0.26)</p> <p>O₂ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำหลักการองค์การสมรรถนะสูงมาใช้ในการบริหารมากขึ้นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.25)</p> <p>O₃ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานมาใช้ในการบริหารมากขึ้นมีผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.23)</p>	<p>S₁O₁ มุ่งพัฒนางานส่งเสริมนวัตกรรมจัดการศึกษาทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่</p> <p>S₁O₂ นำนโยบายการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงมาเป็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่</p> <p>S₁O₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยกำหนดรายละเอียดในแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นเป็นผลงาน</p> <p>S₁O₄ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่</p> <p>S₂O₁ แข่งขันการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร</p> <p>S₂O₂ นำแนวการบริหารผู้องค์กรสมรรถนะสูงมาใช้ทุกกลุ่มงาน</p>	<p>1. ส่งเสริมให้มีการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (S₁O₁, S₂O₁)</p> <p>2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและใช้ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงาน (S₂O₄, S₃O₄)</p> <p>3. ปรับปรุงการบริหารแผนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปรับปรุงโครงสร้างบทบาทหน้าที่ปรับปรุงกระบวนการภายในให้สอดคล้องกัน (S₂O₄, S₃O₂, S₃O₃)</p>

ตารางที่ 32 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
	<p>O₄ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการมากยิ่งขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>ประถมศึกษา(PNI_{Modified} = 0.22)</p>	<p>S₂O₃ นำระบบประกันคุณภาพภายในมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโดยยึดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการดำเนินการตามนโยบายและคำรับรองปฏิบัติราชการ</p> <p>S₂O₄ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการภายในอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S₃O₁ ปรับยุทธศาสตร์การบริหารแบบเน้นนวัตกรรม</p> <p>S₃O₂ ปรับยุทธศาสตร์การบริหารโดยยึดองค์กรสมรรถนะสูง</p> <p>S₃O₃ ปรับปรุงกระบวนการภายในของทุกกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นที่ผลงาน</p>	

ตารางที่ 32 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
		S ₃ O ₄ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการภายในให้สอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง	

จากตารางที่ 32 พบว่า ได้ร่างยุทธศาสตร์ (SO) 3 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้มีการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย และใช้ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงาน 3) ปรับปรุงการบริหารแผนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปรับปรุงโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ปรับปรุงกระบวนการภายในให้สอดคล้องกัน

ตารางที่ 33 ร่างยุทธศาสตร์ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Threats) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีระดับสูง ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement & Renewal)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+ภาวะคุกคาม (ST)	ร่างยุทธศาสตร์ (ST)
S ₁ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มีการจัดกระบวนการภายในให้มีความสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง (PNI _{Modified} = 0.23)	-	-	1. ปรับปรุงองค์กรให้บริหารงานโดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง (S ₃) 2. ลดขั้นตอนกระบวนการที่ไม่จำเป็น (S ₂)
S ₂ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มีการปรับปรุงกระบวนการภายในอย่างต่อเนื่อง (PNI _{Modified} = 0.21)	-	-	3. ปรับปรุงกระบวนการภายในให้มีความสอดคล้องต่อเนื่องกัน (S ₂)
S ₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนแตกต่างจากหน่วยงานอื่น (PNI _{Modified} = 0.19)	-	-	

จากตารางที่ 33 พบว่า ได้ร่างยุทธศาสตร์ (ST) 3 ประการ คือ 1) ปรับปรุงองค์กรให้บริหารงานโดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง 2) ลดขั้นตอนกระบวนการที่ไม่จำเป็น 3) ปรับปรุงกระบวนการภายในให้มีความสอดคล้องต่อเนื่องกัน

ตารางที่ 34 ร่างยุทธศาสตร์ (WO) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weaknesses) + โอกาส (Opportunities) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้่อ่งครสมรณะสูง ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement & Renewal)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
<p>W₁ ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเรื่องทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่น ๆ ได้รับการรายงานไปยังบุคลากรทุกคน (PNI_{Modified} = 0.35)</p>	<p>O₁ มีแนวโน้มว่ากระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้มีการคิดค้นนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากขึ้น มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว (PNI_{Modified} = 0.26)</p>	<p>W₁O₁ คิดค้นนวัตกรรมหรือแนวคิด วิธีการในการปรับปรุง พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศรวมทั้งการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ W₁O₂ พัฒนาระบบงานสมรรถนะสูง และนำมาใช้ในการรายงานข้อมูลสารสนเทศ</p>	<p>1. ปรับปรุงการรายงานผลโดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศ (W₁O₁, W₁O₂, W₁O₃, W₁O₄, W₂O₄) 2. ส่งเสริมให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานและนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (W₂O₁, W₂O₃, W₃O₁, W₃O₂, W₃O₃)</p>
<p>W₂ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีการนำแนวคิดวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปรับปรุงผลงานกระบวนการภายในและให้การบริการอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.29)</p>	<p>O₂ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำหลักการองค์กรสมรรถนะสูงมาใช้ในการบริหารมากขึ้นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.25)</p>	<p>W₁O₃ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้เอื้อต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ W₁O₄ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีประโยชน์ต่อบุคลากรทุกคน</p>	<p>3. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้คล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน (W₄O₄, W₅O₄) 4. ใช้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงงาน (W₅O₃)</p>
<p>W₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรับปรุงกระบวนการภายในให้ง่ายขึ้นอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.27)</p>	<p>O₃ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานมาใช้ในการบริหารมากขึ้น มีผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.23)</p>	<p>W₂O₁ ส่งเสริมการคิดค้นวิจัย พัฒนานวัตกรรม Best Practice</p>	

ตารางที่ 34 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
<p>W₄ ทุก ๆ สิ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานได้รับการรายงานโดยชัดเจน (PNI_{Modified} = 0.27)</p> <p>W₅ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยนำแนวคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงสมรรถนะหลักขององค์กร อย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.27)</p>	<p>O₄ มีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการมากยิ่งขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย (PNI_{Modified} = 0.22)</p>	<p>W₂O₂ แข่งขัน สร้างและใช้นวัตกรรมทุกกลุ่มงาน</p> <p>W₂O₃ ส่งเสริมให้มีภาคีคิดค้นนวัตกรรม Best Practice มาใช้ในการพัฒนางานปรับปรุงงาน</p> <p>W₂O₄ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงผลงาน กระบวนการภายในและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W₃O₁ นำนวัตกรรมการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน</p> <p>W₃O₂ ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานภายในกลุ่มให้มีสมรรถนะสูง</p> <p>W₃O₃ ทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานให้ง่าย คล่องตัว ลดขั้นตอน</p> <p>W₃O₄ นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน</p>	

ตารางที่ 34 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
		<p>W₄O₁ คิดค้นการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรม ในการรายงานข้อมูล</p> <p>W₄O₂ รายงานผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย</p> <p>W₄O₃ นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้และรายงานผลให้ทุกคนได้ทราบเป็นระยะ</p> <p>W₄O₄ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานง่ายขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W₅O₁ แลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W₅O₂ เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม ด้วยเทคนิควิธีต่าง ๆ</p> <p>W₅O₃ ใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้ส่งผลถึงคุณภาพนักเรียน</p>	

ตารางที่ 34 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
		W ₅ O ₄ นำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้ในการปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน คิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลโดยตรงต่อ คุณภาพของนักเรียน	

จากตารางที่ 34 ได้ร่างยุทธศาสตร์ (WO) 4 ประการ คือ 1) ปรับปรุงระบบการรายงานผลโดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ส่งเสริมให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในการพัฒนา ปรับปรุงระบบงาน และนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้คล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงงาน

ตารางที่ 35 ร่างยุทธศาสตร์ (WT) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weaknesses) + ภาวะคุกคาม (Threats) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี การเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement & Renewal)

จุดอ่อน (Weaknesses)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+โอกาส (WT)	ร่างยุทธศาสตร์ (WT)
<p>W₁ ข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ทุกเรื่อง ทั้งด้านการเงินและเรื่องอื่น ๆ ได้รับ การรายงานไปยังบุคลากรทุกคน (PNI_{Modified} = 0.35)</p> <p>W₂ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มีการปรับผลผลิต กระบวนการและการบริการให้มีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.29)</p> <p>W₃ กระบวนการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง(PNI_{Modified} = 0.27)</p>	-	-	<p>1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงกระบวนการภายในให้มากขึ้น โดยใช้กระบวนการฝึกอบรม (Train) การให้คำปรึกษา (Coaching) (W₁)</p> <p>2. บูรณาการบริหารผลการปฏิบัติงานกับกระบวนการวางแผนและกระบวนการรายงานผล (W₂, W₃, W₄, W₅)</p> <p>3. ส่งเสริมการวิจัย พัฒนาปรับปรุง คิดค้นนวัตกรรม (W₅)</p>

ตารางที่ 35 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weaknesses)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+โอกาส (WT)	ร่างยุทธศาสตร์ (WT)
<p>W₄ ทุก ๆ สิ่งในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาที่มีผลต่อผลการ ปฏิบัติงานได้รับการ รายงาน โดยชัดเจน (PNI_{Modified} = 0.27)</p> <p>W₅ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่มี การปรับสมรรถนะหลัก ให้มีนวัตกรรม อย่าง ต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.27)</p>			

จากตารางที่ 35 พบว่าได้ร่างยุทธศาสตร์ (WT) 3 ประการ คือ 1) พัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงกระบวนการภายในมากขึ้น โดยใช้กระบวนการฝึกอบรม (Train) การให้คำปรึกษา (Coaching) 2) บูรณาการการบริหารผลการปฏิบัติงานกับกระบวนการ วางแผนและกระบวนการรายงานผล 3) ส่งเสริมการวิจัย พัฒนาปรับปรุง คิดค้นนวัตกรรม

ตารางที่ 36 ร่างยุทธศาสตร์ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสว่งค์ครสมรณะสูง ด้านคุณภาพของบุคลากร (Employee Quality)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
<p>S₁ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและได้ผลงานเพิ่มเติมหรือดีกว่าเดิม (PNI_{Modified} = 0.25)</p> <p>S₂ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรได้รับการสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.23)</p> <p>S₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับบริการและหน่วยงานผู้ให้บริการ (PNI_{Modified} = 0.18)</p>	<p>O₁ การเพิ่มเงินเดือนให้บุคลากรใหม่ ทำให้มีแนวโน้มว่าจะมีคนเก่งมาสมัครเข้ารับราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.21)</p> <p>O₂ มีแนวโน้มว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะมีบุคลากรให้มาปฏิบัติงาน มากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.12)</p> <p>O₃ มีแนวโน้มว่าบุคลากรจะมีการเกษียณอายุราชการมากขึ้นในอนาคต (PNI_{Modified} = 0.07)</p>	<p>S₁O₁ การเพิ่มเงินเดือนทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>S₁O₂ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>S₁O₃ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร</p> <p>S₂O₁ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S₂O₂ พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและนำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S₂O₃ พัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการนิเทศ การให้คำปรึกษา</p>	<p>1. พัฒนาบุคลากรให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการฝึกอบรมสถาบันอุดมศึกษา (S₂O₁, S₂O₂, S₃O₁, S₃O₂)</p> <p>2. เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานโดยใช้กระบวนการนิเทศ การให้คำปรึกษา การใช้ระบบที่เลี้ยง (S₁O₂, S₂O₃)</p> <p>3. ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีความร่วมมือสูง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (S₂O₂, S₃O₃, S₂O₁)</p>

ตารางที่ 36 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	จุดแข็ง+โอกาส (SO)	ร่างยุทธศาสตร์ (SO)
		<p>S₃O₁ ส่งเสริมประสานความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับบริการ และ ผู้ให้บริการในการสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง</p> <p>S₃O₂ พัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความสามารถในการให้บริการกับหน่วยงาน ผู้รับบริการและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่ให้บริการ</p> <p>S₃O₃ ส่งเสริมประสานความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับบริการ และ ผู้ให้บริการโดยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อาวุธราชการไปแล้ว โดยผ่านชมรมสมาคมผู้เกษียณอายุราชการ</p>	

จากตารางที่ 36 ได้ร่างยุทธศาสตร์ (SO) 3 ประการ คือ 1) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง โดยร่วมมือกับหน่วยงานด้านการฝึกอบรมและสถาบันอุดมศึกษา 2) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานโดยใช้กระบวนการนิเทศ การให้คำปรึกษา การใช้ระบบพี่เลี้ยง 3) ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมรรถนะสูงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 37 ร่างยุทธศาสตร์ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Threats) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสูง ด้านคุณภาพของบุคลากร (Employee Quality)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดแข็ง+โอกาส (ST)	ร่างยุทธศาสตร์ (ST)
<p>S₁ ฝ่ายบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและได้ผลงานเพิ่มเติมหรือดีกว่าเดิม (PNI_{Modified} = 0.25)</p> <p>S₂ ความสามารถในการฟื้นตัวและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรได้รับการสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง (PNI_{Modified} = 0.23)</p> <p>S₃ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาความร่วมมือกับหน่วยงานผู้รับบริการและหน่วยงานผู้ให้บริการ (PNI_{Modified} = 0.18)</p>	<p>T₁ มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนบุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.27)</p>	<p>S₁T₁ สร้างแรงบันดาลใจในการสร้างผลงานโดยการฝึกอบรมพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ</p> <p>S₂T₁ เสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคลากรด้านภาษาอังกฤษโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S₃T₁ สร้างความตระหนักและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับสู่ประชาคมอาเซียนให้มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยอาศัยความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่น</p>	<p>1. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีสมรรถนะสูงนำสู่การเปลี่ยนแปลง (S₁T₁, S₂T₁, S₃T₁)</p> <p>2. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยความร่วมมือกับสถาบันภาษาหรือสถาบันอุดมศึกษา</p>

จากตารางที่ 37 พบว่าได้ร่างยุทธศาสตร์ (ST) 2 ประการ คือ 1) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีสมรรถนะสูงนำสู่การเปลี่ยนแปลง 2) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยความร่วมมือกับสถาบันภาษาหรือสถาบันอุดมศึกษา

ตารางที่ 38 ร่างยุทธศาสตร์ (WO) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weaknesses) + โอกาส (Opportunities) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง ด้านคุณภาพของบุคลากร (Employee Quality)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	จุดอ่อน+โอกาส (WO)	ร่างยุทธศาสตร์ (WO)
<p>W₁ สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มีบุคลากรที่มีความหลากหลายและเสริมซึ่งกันและกันกว่าเดิม (PNI_{Modified} =0.27)</p>	<p>O₁ การเพิ่มเงินเดือนให้บุคลากรใหม่ ทำให้มีแนวโน้มว่าจะมีคนเก่งมาสมัครเข้ารับราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.21)</p> <p>O₂ มีแนวโน้มว่าสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จะมีบุคลากรใหม่มาปฏิบัติงานมากขึ้น (PNI_{Modified} = 0.12)</p> <p>O₃ มีแนวโน้มว่าบุคลากร จะมีการเกษียณอายุราชการมากขึ้นในอนาคต (PNI_{Modified} = 0.07)</p>	<p>W₁O₁ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>W₁O₂ พัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถโดยการใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบ ต่าง ๆ และการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร</p> <p>W₁O₃ การพัฒนาบุคลากรทดแทนบุคลากรที่เกษียณ อายุราชการด้วยวิธี ที่หลากหลาย เช่น ศึกษาดูงาน สอนงาน การจัดระบบพี่เลี้ยง</p>	<p>1. ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิคการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และเทคนิคอื่นๆ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง (W₁O₁ , W₁O₂ , W₁O₃)</p>

จากตารางที่ 38 พบว่า ได้ร่างยุทธศาสตร์ (WO) 1 ประการ คือ 1) ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิคการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และเทคนิคอื่นๆ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 39 ร่ายยุทธศาสตร์ (WT) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weakness) + ภาวะคุกคาม (Threats) ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรมรณะสูง ด้านคุณภาพของบุคลากร (Employee Quality)

จุดอ่อน (Weaknesses)	ภาวะคุกคาม (Threats)	จุดอ่อน+โอกาส (WT)	ร่ายยุทธศาสตร์ (WT)
W ₁ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีบุคลากรที่มีความหลากหลายและเสริมซึ่งกันและกันกว่าเดิม (PNI _{Modified} = 0.27)	T ₁ มีแนวโน้มว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น (PNI _{Modified} = 0.27)	W ₁ T ₁ สร้างความตระหนักและพัฒนาด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้มากขึ้น โดยให้บุคลากรจับคู่พัฒนา	1. พัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร โดยใช้เทคนิคการจับคู่นิเทศ ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือใช้ระบบพี่เลี้ยง 2. พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากตารางที่ 39 ได้ร่ายยุทธศาสตร์ (WT) 2 ประการ คือ 1) พัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร โดยใช้เทคนิคการจับคู่นิเทศ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการใช้ระบบพี่เลี้ยง 2) พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผู้วิจัยนำร่ายยุทธศาสตร์ SO , ST , WO และ WT จากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น (ค่าดัชนี PNI_{Modified}) 1) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง 2) ด้านคุณภาพการบริหาร 3) ด้านการเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านคุณภาพของบุคลากร และ 5) ด้านทิศทางระยะยาวที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้จากตารางที่ 16-35 มากำหนดเป็นยุทธศาสตร์และแนวทาง/วิธีดำเนินการ/ กิจกรรม

3.2 ผลการร่างยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา องค์กรสมรรถนะสูง

โดยกำหนดจากองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงทั้ง 5 ประการ เรียงลำดับตาม
ความต้องการจำเป็น (ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$) จากสูงไปหาต่ำ

ผู้วิจัยร่างยุทธศาสตร์ โดยกำหนดจากองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงทั้ง 5
ประการ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น (ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$) จากสูงไปหาต่ำ และกำหนดความ
ต้องการจำเป็นทั้ง 5 ด้าน เป็นยุทธศาสตร์หลัก 5 ยุทธศาสตร์ ดังปรากฏตารางที่ 38

ตารางที่ 40 ร่างยุทธศาสตร์หลักการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา องค์กรสมรรถนะสูง

ความต้องการจำเป็น	ยุทธศาสตร์หลัก
1. การมุ่งเน้นการปฏิบัติและการเปิดกว้าง มีค่าดัชนี $PNI_{Modified} = 0.29$	1. ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติและ การจัดการความรู้
2. คุณภาพการบริหาร มีค่าดัชนี $PNI_{Modified} = 0.26$	2. เสริมสร้างคุณภาพการบริหารองค์กร ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
3. การเริ่มใหม่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าดัชนี $PNI_{Modified} = 0.26$	3. ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง
4. คุณภาพของบุคลากร มีค่าดัชนี $PNI_{Modified} = 0.23$	4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
5. การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในระยะยาว มีค่าดัชนี $PNI_{Modified} = 0.16$	5. มุ่งเน้นทิศทางระยะยาวและให้ความสำคัญ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ

จากตารางที่ 40 พบว่า ร่างยุทธศาสตร์หลักของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาองค์กรสมรรถนะสูง มีจำนวน 5 ยุทธศาสตร์หลัก คือ 1) ส่งเสริม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการจัดการความรู้ 2) เสริมสร้างคุณภาพการบริหารองค์กรตาม
หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3) ปรับปรุงกระบวนการและ
พัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
และ 5) มุ่งเน้นทิศทางระยะยาวและให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ

3.3 ยกร่างยุทธศาสตร์หลัก ยุทธศาสตร์รอง และแนวทาง/วิธีดำเนินการ/กิจกรรม
 ผู้วิจัยนำผลการร่างยุทธศาสตร์หลัก (ตารางที่ 40) ผลการร่างยุทธศาสตร์ จากตาราง
 SWOT MATRIX (ดังตารางที่ 20-39) และการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะแนวทาง
 การขับเคลื่อนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้่อ่งครสมรรถนะสูง (ตารางที่ 19)
 มาวิเคราะห์ และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และ แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม) รายละเอียดปรากฏ
 ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ร่างยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้่อ่งคร
 สมรรถนะสูง (ฉบับร่าง 1)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
1. ส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติ และการจัด การความรู้	1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ มีประสิทธิภาพ	1.1.1 ส่งเสริมให้บุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มีส่วนร่วมในทุก ขั้นตอนสำคัญของ การปฏิบัติงาน 1.1.2 ส่งเสริมให้มีการ สนทนาเชิงสร้างสรรค์ (Dialogue) เพื่อร่วมกัน วางแผน แก้ปัญหา หา แนวทางในการ ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
<p>2. เสริมสร้างคุณภาพการบริหารองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>1.2 ส่งเสริมการจัดการความรู้</p> <p>2.1 ยกระดับ คุณภาพการบริหารองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>1.1.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผล การปฏิบัติงานทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>1.1.4 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และลงมือปฏิบัติที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>1.2.1 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน</p> <p>1.2.2 ส่งเสริมให้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่องค์ความรู้ แบ่งปันความรู้</p> <p>2.1.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมตัดสินใจในขั้นตอนสำคัญ ๆ ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
		2.1.2 จัดระบบโครงสร้าง องค์กร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่ยึดหยุ่น พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง และ ตอบสนองต่อ การบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.1.3 กำหนดค่านิยมองค์กร ที่มุ่งเน้นคุณภาพ 2.1.4 เชื่อมโยงเครื่องมือ ทางการบริหาร สมัยใหม่ เช่น การ บริหารการ เปลี่ยนแปลง การบริหาร ความเสี่ยง เข้ากับระบบการ บริหาร

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
		<p>2.1.5 กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ระดับรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ชัดเจน โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>2.1.6 ให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับติดตามงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนควบคุม กำกับ ติดตาม เป็นเครื่องมือ</p> <p>2.1.7 สรุปผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเป็นระยะๆ</p> <p>2.1.8 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีผลงานดี</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
	2.2 เสริมสร้างและพัฒนา สมรรถนะทางการ บริหารให้กับผู้บริหาร ทุกระดับ	<p>2.2.1 พัฒนาผู้บริหาร ทุก ระดับให้มีความรู้ ความสามารถมี สมรรถนะทางการ บริหารและการปฏิบัติ งานให้เป็นผู้ที่มีความ เชื่อถือมีความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะ ผู้นำที่เข้มแข็ง การมุ่งสู่ ผลสามารถนำแนว ทางการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์และการ บริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีไปสู่ปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ</p> <p>2.2.2 ส่งเสริมให้มีการประเมิน ตนเองอยู่เสมอ</p> <p>2.2.3 พัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย และ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติราชการให้กับ ผู้บริหารทุกระดับ</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
3. ปรับปรุงกระบวนการและ พัฒนา นวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง	3.1 ปรับปรุงกระบวนการ บริหารยุทธศาสตร์และ นโยบาย	<p>2.2.4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ มุ่งเน้นการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนจิตสำนึกในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2.5 ฝึกอบรม ให้ความรู้ ฝึกฝนความรู้ ความสามารถ ภาษาอังกฤษให้สามารถ สื่อสารได้</p> <p>2.2.6 พัฒนาผู้บริหารให้มี ความรู้ ความสามารถ ในการใช้ระบบการให้ คำปรึกษา และระบบ พี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)</p> <p>3.1.1 ปรับปรุงกระบวนการ บริหารแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ประจำปี แผนงาน และ โครงการให้มี ประสิทธิภาพ</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
	3.2 ส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรม	<p>3.1.2 จัดระบบการบริหาร ความเสี่ยง และ การควบคุมภายใน ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>3.1.3 จัดระบบกระบวนการ ภายในให้มีความ สอดคล้องไปในทิศทาง เดียวกันอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3.1.4 นำระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มาใช้ ให้เหมาะสม และ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3.2.1 สร้างบรรยากาศ ในองค์กรให้เป็น บรรยากาศของ การคิดค้นนวัตกรรม ในการพัฒนางานตาม ภารกิจของแต่ละกลุ่ม</p> <p>3.2.2 ส่งเสริมให้มีการ ปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนให้ง่าย รวดเร็ว ลดขั้นตอน</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
<p>4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน</p>	<p>4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีสมรรถนะที่ทันสมัยกับศตวรรษที่ 21 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัว</p>	<p>3.2.3 เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ที่มิมีผลงานด้านคิดค้น พัฒนางาน และนวัตกรรม</p> <p>3.2.4 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงงาน และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.1.1 สร้างแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>4.1.2 พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานบุคลากร ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น ศึกษาดูงาน สอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)</p> <p>4.1.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ระหว่างกลุ่ม คณะกลุ่ม บุคลากรใหม่ และบุคลากรเก่าอย่างต่อเนื่อง</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
		<p>4.1.4 พัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับสู่ประชาคมอาเซียน ให้มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยอาศัยเครือข่าย</p> <p>4.1.5 พัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุน อำนาจ ความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ความพึงพอใจ</p> <p>4.1.6 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.1.7 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการเรียนรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัย</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
	4.2 เสริมสร้างพันธมิตร ความร่วมมือ	<p>4.1.8 พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถใน การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>4.1.9 ส่งเสริมบุคลากรทำงาน เฉพาะทางที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน</p> <p>4.1.10 พัฒนาทักษะและ ความสามารถในการ สื่อสารการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และทำงานเป็นทีม</p> <p>4.1.11 ส่งเสริมให้มี ความก้าวหน้า ในสายงาน ก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>4.2.1 บริหารจัดการ ความหลากหลายของ บุคลากรให้เสริมซึ่งกัน และกันอย่างมี ประสิทธิภาพ ลดอคติ ระหว่างบุคคล ระหว่าง กลุ่ม และระหว่าง โรงเรียนกับสำนักงาน</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
<p>5. มุ่งเน้นทิศทางการระยะยาว และให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ</p>	<p>5.1 พัฒนาระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ</p>	<p>4.2.2 ส่งเสริมการจัดตั้ง ชมรมครู กลุ่มสนใจ หรือกิจกรรมอื่น เพื่อ ร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>4.2.3 เสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างหน่วยงาน ในสังกัดกับหน่วยงาน อื่นๆ เช่น อบต. เทศบาล หรือหน่วยงาน ราชการอื่น ๆ และ ภาคเอกชน</p> <p>4.2.4 ส่งเสริมความร่วมมือ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายกับ หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม</p> <p>5.1.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา และกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง วิธีดำเนินการ
	5.2 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ เขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นสถานที่ทำงาน ที่ปลอดภัย	5.1.2 กำหนดค่านิยมหลัก ขององค์กรเกี่ยวกับ ความเป็นเลิศของ การให้บริการ 5.1.3 กำหนดแผน โครงการ ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ที่มีต่อผู้รับบริการ 5.1.4 ส่งเสริมให้ฝ่ายบริหาร ได้บริหารงานอย่าง ต่อเนื่อง 5.2.1 จัดสวัสดิการและสวัสดิ ภาพให้มีประสิทธิภาพ 5.2.2 จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน 5.2.3 สร้างบรรยากาศที่ อบอุ่น มีความเป็น กัลยาณมิตรในการ ทำงานร่วมกัน

4. ผลการประเมินร่างยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสู่อำเภอสมรรถนะสูง

การตรวจสอบและประเมินร่างยุทธศาสตร์ (ร่าง 1) ผู้วิจัยประเมินโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก)

ผลการตรวจสอบและประเมินร่างยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสู่อำเภอสมรรถนะสูง (ร่าง 1) ตามเกณฑ์ความถูกต้องและครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของยุทธศาสตร์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรายละเอียดในตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ผลการประเมินร่างยุทธศาสตร์หลัก การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสู่อำเภอสมรรถนะสูง (n=15)

ร่างยุทธศาสตร์หลัก	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม							
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ประโยชน์			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติ และการจัดการความรู้	4.33	0.24	4.33	0.24	4.13	0.20	4.40	0.25
2. เสริมสร้างคุณภาพการบริหาร องค์กรตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีและพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	4.47	0.25	4.53	0.25	4.07	0.23	4.60	0.22
3. ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.31	4.60	0.25	4.33	0.31	4.47	0.25
4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4.40	0.31	4.47	0.25	4.27	0.28	4.67	0.28

ตารางที่ 42 (ต่อ)

รายยุทธศาสตร์หลัก	ความถูกต้อง							
	และความครอบคลุม		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
5. มุ่งเน้นทิศทางการระยะยาว และให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ	4.47	0.30	4.27	0.30	4.20	0.28	4.60	0.25
เฉลี่ย	4.45	0.30	4.44	0.27	4.20	0.25	4.54	0.25

จากตารางที่ 42 ผลการประเมินรายยุทธศาสตร์หลักของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยระดับสูงด้านความถูกต้องและความครอบคลุมความเหมาะสมความเป็นไปได้ และประโยชน์ของยุทธศาสตร์หลัก พบว่าโดยภาพรวมด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ยุทธศาสตร์การปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.30) ด้านความเหมาะสม ยุทธศาสตร์การปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.25) ด้านความเป็นไปได้ ยุทธศาสตร์การปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.31) ด้านประโยชน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.28)

ตารางที่ 43 ผลการประเมินร่างยุทธศาสตร์รอง การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาผู้่อ่งค์กรสมรรถนะสูง (n = 15)

ร่างยุทธศาสตร์รอง	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม							
	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ประโยชน์	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	4.67	0.32	4.73	0.23	4.47	0.32	4.73	0.23
2. ส่งเสริมการจัดการความรู้	4.67	0.24	4.80	0.20	4.60	0.25	4.60	0.25
3. ยกระดับคุณภาพการบริหาร องค์กรตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี และพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	4.67	0.24	4.60	0.25	4.53	0.25	4.60	0.25
4. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารให้กับผู้บริหารทุก ระดับ	4.40	0.32	4.53	0.32	4.33	0.32	4.53	0.25
5. ปรับปรุงกระบวนการบริหาร ยุทธศาสตร์และนโยบาย	4.40	0.32	4.20	0.28	4.40	0.37	4.47	0.32
6. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม	4.33	0.31	4.20	0.34	4.33	0.41	4.53	0.32

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ร่างยุทธศาสตร์รอง	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม							
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ประโยชน์			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
7. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพ มีสมรรถนะที่ทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมี ความสามารถในการปรับตัว	4.73	0.28	4.60	0.20	4.60	0.20	4.67	0.28
8. เสริมสร้างภาคีเครือข่ายความ ร่วมมือ	4.47	0.25	4.53	0.25	4.07	0.23	4.60	0.25
9. พัฒนาระบบงานที่มี ประสิทธิภาพในการให้บริการผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ผู้รับบริการ	4.67	0.31	4.67	0.24	4.67	0.24	4.67	0.28
10. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้เป็นสถานที่ทำงาน ที่ปลอดภัย	4.20	0.30	4.20	0.24	4.25	0.24	4.25	0.24
เฉลี่ย	4.55	0.30	4.54	0.28	4.44	0.28	4.60	0.27

จากตารางที่ 43 ผลการประเมินร่างยุทธศาสตร์รองของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุงค์กรสมรรถนะสูงด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของยุทธศาสตร์รอง โดยภาพรวม ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ด้านความเหมาะสมและด้านประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีสมรรถนะที่ทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.28) รองลงมา ยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพการบริหารองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการความรู้ และยุทธศาสตร์พัฒนาระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.31)

ด้านความเหมาะสม ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.20) รองลงมา ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.73$, S.D.=0.23)

ด้านความเป็นไปได้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.24) รองลงมา ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.28) และยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีสมรรถนะที่ทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.24) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านประโยชน์ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.23) รองลงมา ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.28) และยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีสมรรถนะที่ทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.28) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

**ตารางที่ 44 ผลการประเมินแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ สังกัดกรมการศึกษาระดับประถมศึกษา
ยุทธศาสตร์หลักที่ 1 ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติ และการจัดการความรู้**

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็นไป ได้		ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ยุทธศาสตร์รอง								
1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ								
1.1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนสำคัญของการปฏิบัติงาน	4.40	0.24	4.20	0.18	4.33	0.20	4.27	0.24
1.1.2 ส่งเสริมให้มีการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ (Dialogue) เพื่อร่วมกันวางแผน แก้ปัญหาหาแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.40	0.21	4.46	0.22	4.27	0.24	4.53	0.24

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง		ความ		ความเป็นไป		ประโยชน์	
	และความ		เหมาะสม		ได้			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1.1.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นผลการปฏิบัติงานทุกระดับ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้	4.47	0.24	4.54	0.22	4.53	0.24	4.53	0.24
1.1.4 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และลงมือปฏิบัติ ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	4.53	0.22	4.38	0.12	4.20	0.22	4.33	0.24
1.2 ส่งเสริมการจัดการความรู้								
1.2.1 ส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้ จากการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานและจาก ประสบการณ์	4.73	0.30	4.31	0.20	4.33	0.30	4.47	0.32
1.2.2 ส่งเสริมให้มีการนำเอา เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ ในการเผยแพร่องค์ความรู้ แบ่งปันความรู้	4.53	0.24	4.46	0.20	4.33	0.30	4.53	0.36
เฉลี่ย	4.51	0.24	4.39	0.30	4.33	0.30	4.44	0.25

จากตารางที่ 44 ผลการประเมิน แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ของยุทธศาสตร์หลักที่ 1 โดยภาพรวมพบว่า ด้านความถูกต้องและความครอบคลุมอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงานและจากประสบการณ์ ($\bar{X} = 0.73$, S.D.=0.30) รองลงมาคือ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและลงมือปฏิบัติที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.22) และส่งเสริมให้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่องค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.24) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านความเหมาะสม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลการปฏิบัติงานทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.22) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่องค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.20) และส่งเสริมให้มีการสนทนาเชิงสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันวางแผน แก้ปัญหา หาแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.22) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านความเป็นไปได้ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลการปฏิบัติงานทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.24) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนสำคัญของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.20) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานและจากประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.30) และส่งเสริมให้มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่องค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.30) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านประโยชน์ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้มีการสนทนาเชิงสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันวางแผน แก้ปัญหา หาแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.24) และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลการปฏิบัติงานทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.24) และส่งเสริมให้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่องค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.36)

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็นไป ได้		ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	2.1.4 เชื่อมโยงเครื่องมือทางการ บริหารสมัยใหม่เช่น การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การบริหาร ความเสี่ยงเข้ากับระบบการ บริหาร	4.20	0.30	4.31	0.30	4.20	0.32	4.47
2.1.5 กำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร ระดับรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และผู้อำนวยการ โรงเรียน ให้ชัดเจน โดยจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	4.20	0.30	4.23	0.30	4.53	0.30	4.33	0.30
2.1.6 ให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามงานโดยมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนควบคุม กำกับ ติดตาม เป็นเครื่องมือ	4.67	0.30	4.38	0.30	4.33	0.30	4.67	0.20

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็นไป ได้		ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	2.1.7 สรุปผลการดำเนินงานตาม เป้าหมายเป็นระยะๆ	4.53	0.25	4.46	0.30	4.33	0.32	4.53
2.1.8 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ผลงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ ผู้บริหารระดับรองลงมาที่มี ผลงานดี	4.33	0.30	4.38	0.30	4.13	0.24	4.27	0.24
2.2 เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารให้กับผู้บริหาร ทุกระดับ								
2.2.1 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถมี สมรรถนะทางการบริหารและ การปฏิบัติงานให้เป็นผู้ที่มีความ เชื่อถือ มีความซื่อสัตย์เป็น แบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำที่ เข้มแข็ง การมุ่งสู่ผลสามารถนำ แนวทางการบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ และการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่ปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.30	4.77	0.20	4.43	0.24	4.47	0.30
2.2.2 ส่งเสริมให้มีการประเมิน ตนเองอยู่เสมอ	4.33	0.30	4.23	0.35	4.13	0.30	4.33	0.30

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม		ความเหมาะสม		ความเป็นไป ได้		ประโยชน์	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
	2.2.3 พัฒนาความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติราชการให้กับ ผู้บริหารทุกระดับ	4.40	0.30	4.38	0.30	4.27	0.20	4.40
2.2.4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจน จิตสำนึกในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	4.80	0.20	4.62	0.25	4.47	0.30	4.53	0.31
2.2.5 ฝึกอบรม ให้ความรู้ ฝึกฝนความรู้ความสามารถ ภาษาอังกฤษให้สามารถ สื่อสารได้	4.40	0.20	4.23	0.20	4.27	0.30	4.40	0.31
2.2.6 พัฒนาผู้บริหารให้มี ความรู้ ความสามารถในการใช้ ระบบการให้คำปรึกษา และ ระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)	4.60	0.24	4.46	0.24	4.53	0.30	4.53	0.30
เฉลี่ย	4.42	0.30	4.38	0.30	4.33	0.32	4.47	0.28

จากตารางที่ 45 ผลการประเมิน แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ของยุทธศาสตร์หลักที่ 2 โดยภาพรวมพบว่า ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านประโยชน์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนควบคุม กำกับ ติดตามเป็นเครื่องมือ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ตัดสินใจในขั้นตอนสำคัญๆ ของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.20) และพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ระบบการให้คำปรึกษาและระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.24) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านความเหมาะสม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะทางการบริหารและการปฏิบัติงานให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การมุ่งสู่ผล สามารถนำแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.20) รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ จริยธรรม ตลอดจนจิตสำนึกในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= 0.25)

ด้านความเป็นไปได้ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มและผู้อำนวยการ โรงเรียนให้ชัดเจน โดยจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.30) และพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ระบบการให้คำปรึกษาและระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.30) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจิตสำนึกในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.30)

ด้านประโยชน์ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนควบคุม กำกับ ติดตามเป็นเครื่องมือ ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.20) รองลงมาคือ สรุปผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเป็นระยะๆ ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.24) พัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ระบบการให้คำปรึกษา

และระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.30) และส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจิตสำนึกในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.31)

**ตารางที่ 46 ผลการประเมินแนวทาง/ วิธีการ / กิจกรรม การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสวอู่องค์กรสมรรถนะสูง
ยุทธศาสตร์หลักที่ 3 ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง**

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็นไป ได้		ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ยุทธศาสตร์รอง								
3.1 ปรับปรุงกระบวนการบริหาร								
ยุทธศาสตร์และนโยบาย								
3.1.1 ปรับปรุงกระบวนการ บริหารแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนงาน และโครงการให้มี ประสิทธิภาพ	4.33	0.20	4.38	0.25	4.47	0.32	4.40	0.24
3.1.2 จัดระบบการควบคุม ภายในให้มีประสิทธิภาพ	4.20	0.20	4.15	0.40	4.13	0.40	4.33	0.40
3.1.3 จัดระบบกระบวนการ ภายในให้มีความสอดคล้องไป ในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.20	4.46	0.25	4.40	0.20	4.53	0.20
3.1.4 นำระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management) มาใช้ให้เหมาะสม และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.18	4.54	0.24	4.33	0.36	4.53	0.25

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ประโยชน์	
	และความครอบคลุม							
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
ยุทธศาสตร์รอง								
3.2 ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม								
3.2.1 สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นบรรยากาศของการคิดค้นนวัตกรรมในการพัฒนางานตามภารกิจของแต่ละกลุ่ม	4.40	0.20	4.15	0.40	4.13	0.44	4.27	0.40
3.2.2 ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนให้ง่าย รวดเร็ว ลดขั้นตอน	4.53	0.37	4.77	0.20	4.53	0.34	4.53	0.25
3.2.3 เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ที่มีผลงานด้านคิดค้นพัฒนางาน และนวัตกรรม	4.53	0.20	4.46	0.24	4.53	0.24	4.47	0.25
3.2.4 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ใน การปรับปรุงงาน และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.25	4.46	0.22	4.47	0.24	4.87	0.18
เฉลี่ย	4.48	0.20	4.42	0.22	4.37	0.24	4.49	0.23

จากตารางที่ 46 ผลการประเมินแนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ของยุทธศาสตร์หลักที่ 3 โดยภาพรวมพบว่า ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านประโยชน์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ที่มีความผลงานด้านคิดค้นพัฒนางานและนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.20) และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนให้ง่าย รวดเร็ว ลดขั้นตอน ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.37) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เหมาะสมและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.18) และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงงานและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.25) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านความเหมาะสม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนให้ง่าย รวดเร็ว ลดขั้นตอน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.20) รองลงมาคือ นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เหมาะสมและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.24)

ด้านความเป็นไปได้ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ที่มีความผลงานด้านการคิดค้น พัฒนางานและนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.24) และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนให้ง่าย รวดเร็ว ลดขั้นตอน ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.31) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงงาน และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.24) และปรับปรุงกระบวนการบริหารแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนงานและโครงการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.32) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านประโยชน์ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงงานและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.87$, S.D.= 0.18) รองลงมา คือ จัดกระบวนการภายในให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.20) นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เหมาะสม และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.25) และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนให้ง่าย รวดเร็ว ลดขั้นตอน ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.25) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 47 ผลการประเมินแนวทาง/ วิธีการ / กิจกรรม การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาผู้องค์กรสมรรถนะสูง
 ยุทธศาสตร์หลักที่ 4 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง		ความ		ความเป็นไป		ประโยชน์	
	และความ		เหมาะสม		ได้			
	ครอบคลุม							
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
ยุทธศาสตร์รอง								
4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้								
ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ								
ในวิชาชีพ สมรรถนะที่ทันสมัย								
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง								
มีความสามารถในการปรับตัว								
4.1.1 สร้างแรงบันดาลใจ	4.73	0.20	4.54	0.26	4.13	0.30	4.60	0.25
ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน								
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง								
4.1.2 พัฒนาสมรรถนะประจำ	4.80	0.20	4.92	0.14	4.47	0.25	4.53	0.25
สายงานบุคลากรด้วยวิธีที่								
หลากหลาย เช่น ศึกษาดูงาน								
สอนงาน (Coaching) ระบบ								
พี่เลี้ยง (Mentoring)								

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง		ความ		ความเป็นไป		ประโยชน์	
	และความ		เหมาะสม		ไปได้			
	ครอบคลุม							
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
4.1.3 จัดกิจกรรมส่งเสริม การทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่ม คณะ กลุ่ม บุคลากรใหม่ และบุคลากร เก่าอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.25	4.54	0.25	4.40	0.25	4.53	0.25
4.1.4 พัฒนาบุคลากรให้พร้อม รับสู่ประชาคมอาเซียนให้มี ความสามารถในการสื่อสาร ภาษาอังกฤษโดยอาศัยเครือข่าย	4.40	0.26	4.46	0.25	4.27	0.24	4.20	0.25
4.1.5 พัฒนาบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาให้มีทักษะและ สมรรถนะที่เหมาะสมต่อการ เปลี่ยนแปลงสนับสนุน อำนวย ความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ความพึงพอใจ	4.67	0.24	4.69	0.24	4.47	0.30	4.47	0.25
4.1.6 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	4.73	0.24	4.77	0.22	4.67	0.32	4.67	0.24

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็นไป ได้		ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
4.1.7 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ การเรียนรู้และทักษะการ ปฏิบัติงานที่ทันสมัย	4.33	0.24	4.31	0.24	4.20	0.27	4.33	0.24
4.1.8 พัฒนาบุคลากรให้มี ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.24	4.23	0.30	4.40	0.27	4.40	0.30
4.1.9 ส่งเสริมบุคลากรทำงาน เฉพาะทางที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	4.33	0.24	4.38	0.31	4.33	0.27	4.47	0.31
4.1.10 พัฒนาทักษะและ ความสามารถในการสื่อสารการ อยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูล กันและทำงานเป็นทีม	4.67	0.24	4.69	0.24	4.60	0.25	4.87	0.18
4.1.11 ส่งเสริมให้มี ความก้าวหน้าในสายงาน ก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.73	0.23	4.69	0.31	4.27	0.30	4.73	0.24

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ประโยชน์		
	และความครอบคลุม								
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ยุทธศาสตร์รอง									
4.2 เสริมสร้างพันธมิตรความร่วมมือ									
4.2.1 บริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรให้เสริมซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอคติระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม และระหว่างโรงเรียนกับสำนักงาน	4.40	0.30	4.46	0.24	4.47	0.25	4.53	0.25	
4.2.2 ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมครู กลุ่มสนใจ หรือกิจกรรมอื่นเพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ	4.47	0.24	4.69	0.24	4.47	0.25	4.73	0.23	
4.2.3 เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานในสังกัดกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น อบต. เทศบาล หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ และภาคเอกชน	4.46	0.24	4.46	0.25	4.40	0.25	4.53	0.25	

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้อง และความ ครอบคลุม		ความ เหมาะสม		ความเป็นไป ได้		ประโยชน์	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	4.2.4 ส่งเสริมความร่วมมือใน รูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายกับ หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชา สังคม	4.60	0.25	4.38	0.25	4.40	0.25	4.33
เฉลี่ย	4.54	0.30	4.55	0.24	4.36	0.32	4.53	0.23

จากตารางที่ 46 ผลการประเมิน แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ของยุทธศาสตร์หลักที่ 4 โดยภาพรวมพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.24) รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น ศึกษาดูงาน สอนงานและระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.20) รองลงมาคือ สร้างแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.20) ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.23) และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.24) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านความเหมาะสม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น ศึกษาดูงาน สอนงานและระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.14) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.22)

ด้านความเป็นไปได้ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ พัฒนาทักษะและความสามารถในการสื่อสารการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.25)

ด้านประโยชน์ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาทักษะและความสามารถในการสื่อสารการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.18) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.24)

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้องและ		ความ		ความเป็นไป		ประโยชน์	
	ความครอบคลุม		เหมาะสม		ได้			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
5.1.2 กำหนดค่านิยมหลัก ของ องค์กรเกี่ยวกับความเป็นเลิศของ การให้บริการ	4.33	0.30	4.31	0.30	4.33	0.30	4.33	0.36
5.1.3 กำหนดแผน โครงการที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อ ผู้รับบริการ	4.47	0.31	4.46	0.30	4.40	0.30	4.40	0.30
5.1.4 ส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารได้ บริหารงานอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.40	4.38	0.40	4.27	0.40	4.47	0.25
5.2 พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้เป็นสถานที่ทำงาน ที่ปลอดภัย								
5.2.1 จัดสวัสดิการและ สวัสดิภาพให้มีประสิทธิภาพ	4.30	0.24	4.28	0.30	4.30	0.25	4.50	0.20

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ร่างแนวทาง/วิธีการ / กิจกรรม	ความถูกต้องและ		ความ		ความเป็นไป		ประโยชน์	
	ความครอบคลุม		เหมาะสม		ได้			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
5.2.2 จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	4.20	0.30	4.30	0.30	4.30	0.25	4.40	0.25
5.2.3 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีความเป็นกัลยาณมิตรในการ ทำงานร่วมกัน	4.50	0.30	4.60	0.20	4.28	0.25	4.40	0.20
เฉลี่ย	4.38	0.30	4.39	0.28	4.28	0.25	4.24	0.25

จากตารางที่ 48 ผลการประเมิน แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ของยุทธศาสตร์หลักที่ 5 โดยภาพรวมพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความถูกต้องและความครอบคลุม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน ครอบคลุม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ กำหนดแผนโครงการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.31) และส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารได้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.40) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านความเหมาะสม แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.20) รองลงมาคือ กำหนดแผนโครงการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.30)

ด้านความเป็นไปได้ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กำหนดแผนโครงการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ กำหนดค่านิยมหลักขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการให้บริการ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.30)

ด้านประโยชน์ แนวทาง/ วิธีการ/ กิจกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้เป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.20) รองลงมาคือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.25) และส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารได้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.25) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงภาษาที่ใช้และปรับยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์หลักมีความเหมาะสม
2. ยุทธศาสตร์รองข้อที่ 1.2 การเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้กับผู้บริหารทุกระดับ น่าจะไปรวมกับยุทธศาสตร์หลักที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน
3. คำว่า สมรรถนะ และความรู้ความสามารถ อย่างรวมกัน ให้เลือกใช้ให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และต้องนิยามให้ชัดเจน
4. ควรจำแนกการบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีออกเป็นกิจกรรมย่อยตามองค์ประกอบ และกำหนดเป็นแนวทาง วิธีการ
5. ควรใช้คำว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง แทนคำว่า พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการทำงานเชิงรุก
6. ยุทธศาสตร์หลักที่ 2 ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติและการจัดการความรู้ น่าจะนำเอายุทธศาสตร์รองทั้ง 2 ประการคือ ยุทธศาสตร์ 2.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและยุทธศาสตร์ 2.2 ส่งเสริมการจัดการความรู้ มารวมกัน
7. ยุทธศาสตร์รองที่ 4.2 พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เป็นสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
8. ควรสรุปรวมแนวทาง/ วิธีดำเนินการในยุทธศาสตร์รองที่ 5.1
9. ควรใช้คำว่า ภาคิเครือข่าย แทน คำว่า พันธมิตร ในยุทธศาสตร์รองที่ 5.2

5. ผลการปรับปรุงและนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงโดย

5.1 นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูงที่ผ่านการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

5.2 ปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง (ฉบับสมบูรณ์)

ยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง (ฉบับสมบูรณ์) ปรากฏดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 ยุทธศาสตร์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสื่องค์กรสมรรถนะสูง (ฉบับสมบูรณ์)

1. ยุทธศาสตร์หลัก : มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานและการจัดการความรู้	
ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
1.1 มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน	1.1.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย ถูกต้อง ครบคลุม 1.1.2 นำเอาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลสำหรับวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 1.1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจ
1.2 เน้นการจัดการความรู้	1.2.1 ใช้เทคนิคการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ (Dialogue) ในการวางแผนแก้ปัญหา หรือหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน 1.2.2 จัดทำแผนจัดการความรู้ (Knowledge Management Plan) โดยความร่วมมือของบุคลากร รวมทั้งร่วมปฏิบัติ และประเมินผล 1.2.3 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร และระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1.2.4 นำกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานทุกชั้นตอน

ตารางที่ 49 (ต่อ)

2. ยุทธศาสตร์หลัก : ยกระดับคุณภาพการบริหารสู่การเปลี่ยนแปลง	
ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
2.1 เพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>2.1.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ</p> <p>2.1.2 กำหนดแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>2.1.3 จัดโครงสร้างองค์กร กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่ม ให้สอดคล้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>2.1.4 กระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่ม</p> <p>2.1.5 สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เป้าหมาย และการขับเคลื่อนองค์กร โดยกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2.1.6 ให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับติดตาม โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนนิเทศ กำกับติดตามเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.1.7 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่ม เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในกรครองตน ครองคน และครองงาน</p> <p>2.1.8 นำเทคนิคในการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ และบูรณาการเข้ากับกระบวนการภายในองค์กร</p> <p>2.1.9 ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างความเข้าใจ และเผยแพร่ผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้สื่อที่หลากหลาย</p>

ตารางที่ 49 (ต่อ)

2. ยุทธศาสตร์หลัก : ยกระดับคุณภาพการบริหารสู่การเปลี่ยนแปลง	
ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
2.2 พัฒนา สมรรถนะ ทางการบริหาร ให้เข้มแข็ง	<p>2.2.1 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่ม ให้มีสมรรถนะทางการบริหารที่เข้มแข็ง มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และนำแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.2.2 จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2.3 พัฒนาผู้บริหารให้มียุทธศาสตร์ที่ทันสมัย นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสาร โดยใช้ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>2.2.4 พัฒนาผู้บริหารให้สามารถนำแนวทางการให้คำปรึกษา (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.2.5 พัฒนาผู้บริหารให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย</p>

ตารางที่ 49 (ต่อ)

3. ยุทธศาสตร์หลัก : ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	
ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
3.1 ทบทวน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และแผนยุทธศาสตร์	<p>3.1.1 พัฒนาระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการอยู่ในกระบวนการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม</p> <p>3.1.2 ทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องและทันสมัย นโยบายและการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3.1.3 ปรับปรุงกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์ การบริหารแผนปฏิบัติการประจำปี การบริหาร โครงการให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูป (Software)</p> <p>3.1.4 ปรับปรุงระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กร โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>3.1.5 ปรับปรุงการรายงานผลงานขององค์กรให้รวดเร็ว สอดคล้องกับเป้าหมาย</p> <p>3.1.6 นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ โดยผู้บริหารทำความเข้าใจ ร่วมกันกับบุคลากร</p> <p>3.1.7 นำระบบประกันคุณภาพภายในมาใช้ และยึดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำรงรับรองปฏิบัติราชการการดำเนินการตามตัวชี้วัด สพฐ. เป็นแนวทาง</p>
3.2 ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม	<p>3.2.1 สร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นบรรยากาศที่ดีสำหรับการคิดค้นนวัตกรรมในการพัฒนางานตามภารกิจของกลุ่ม</p> <p>3.2.2 จัดให้มีศูนย์วิจัย และพัฒนานวัตกรรมเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจ การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม และการวิจัย</p> <p>3.2.3 เสริมสร้างขวัญกำลังใจ จัดรางวัลตอบแทนสำหรับผู้ที่มีผลงานด้านการคิดค้น เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานจนเป็นที่ยอมรับ</p> <p>3.2.4 นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปรับปรุงงานและพัฒนานวัตกรรม อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</p> <p>3.2.5 ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p>

ตารางที่ 49 (ต่อ)

4. ยุทธศาสตร์หลัก : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>4.1.1 ผู้บริหารจัดการกิจกรรม สร้างแรงบันดาลใจให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคนให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>4.1.2 พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลาย</p> <p>4.1.3 จัดให้มีทีมที่ปรึกษา (Coaching Team) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อเอาใจใส่ดูแลบุคลากรด้วยกัน</p> <p>4.1.4 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย</p> <p>4.1.5 ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน</p> <p>4.1.6 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับขององค์กรให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและเครือข่ายได้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย</p>
4.2 เสริมสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	<p>4.2.1 เสริมสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในสังกัดกับหน่วยงานอื่น</p> <p>4.2.2 เสริมสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรกลุ่ม และหน่วยงานในสังกัด</p>

ตารางที่ 49 (ต่อ)

5. ยุทธศาสตร์หลัก : ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ	
ยุทธศาสตร์รอง	แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม
5.1 พัฒนา ระบบงานที่มี ประสิทธิภาพ ในการให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย และ ผู้รับบริการ	<p>5.1.1 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการผู้บริหารสถานศึกษา ครู</p> <p>5.1.2 กำหนดเป็นค่านิยมหลักขององค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของการให้บริการ</p> <p>5.1.3 ฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการ บริการด้วยใจอย่างมีคุณภาพ เข้าใจผู้รับบริการ มีความรับผิดชอบ</p> <p>5.1.4 เปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาให้ดีขึ้น</p> <p>5.1.5 จัดหน่วยบริการกลาง อำนวยความสะดวกสำหรับผู้มาติดต่อราชการ</p>
5.2 พัฒนาสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาให้เป็น สถานที่ทำงานที่ เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมี ความสุข	<p>5.2.1 เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสร้างความรักในองค์กรให้กับบุคลากรมีความอบอุ่น เป็นมิตร โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย สร้างความรู้สึกลึกเหมือนอยู่บ้าน</p> <p>5.2.2 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้กับบุคลากร</p> <p>5.2.3 จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>5.2.4 จัดให้มีห้องสันทนาการ ห้องออกกำลังกายสำหรับบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ดี</p>