

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2559

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บทคัดย่อ
ของ
มาตา แก้วเซ่ง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฐ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2559

มาตา แก้วเซ่ง. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารและการจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง, อาจารย์
ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์
2) สร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 3) ทดสอบความสอดคล้องของ
โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
จำนวน 810 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็น
แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 และค่า
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor
Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่า มีองค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ 13 ตัวแปร 63
ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย ภารกิจ วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์
2) การตัดสินใจ ประกอบด้วย ทางเลือก เป้าหมาย และผู้ตัดสินใจ 3) การยืดหยุ่น ประกอบด้วย
การปรับตัว การคิดนอกกรอบ และการรับฟังความคิดเห็น 4) การแก้ปัญหา ประกอบด้วย
เชาว์ปัญญา ความรู้และประสบการณ์ และแรงจูงใจ

2. ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่า มีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การคิด
นอกกรอบ มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) การรับฟังความคิดเห็น
มี 6 ตัวบ่งชี้ 4) การแก้ปัญหา มี 5 ตัวบ่งชี้ 5) การวางแผน มี 4 ตัวบ่งชี้ 6) การตัดสินใจ มี 6 ตัวบ่งชี้
7) การยืดหยุ่น มี 5 ตัวบ่งชี้ 8) การกำหนดวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 9) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3
ตัวบ่งชี้ และ 10) การมีส่วนร่วม มี 2 ตัวบ่งชี้

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้
การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ที่พัฒนาขึ้นกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดลการวิจัย) พบว่า ค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.64) ค่าดัชนี

χ^2 / df ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.90)
ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (1.00)
ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์
(0.04) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.00)



THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC THINKING INDICATORS OF ADMINISTRATORS SCHOOL
IN THE SOUTH PROVINCES ALONG THE ANDAMAN COAST
OFFICE OF BASIC EDUCATION



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Degree in Educational Administration and Management
at Srinakharinwirot University

February 2016

Mata Keawseng. (2016). *The Development of strategic thinking indicators of administrators School. In the south provinces along the andaman coast. Office of basic education*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration and Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee: Dr. Somchai Thepseang , Dr. Somboon Burasirak.

The objectives of this research were; to study the elements and indicators to strategic thinking, to create of the elements and indicators of the school administrators strategic thinking, and to confirm a factor analysis of strategic thinking indicators with the empirical data. The samples are administrators in the southern provinces along the andaman coast a total of 810 people in a cluster random sample. The instruments are interviewing and questionnaires. The alpha reliability of the questionnaire was 0.98. The statistics are mean, standard deviation, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis.

The results of the study were as follow.

Studying and Creating the elements and indicators to strategic thinking of school administrators had different elements and variables. Studying of strategic thinking had 4 elements and 63 indicators. Creating of strategic thinking had 10 elements and 45 indicators.. The results of confirmatory factor analysis of model in the strategic thinking of school administrators with empirical data. The construct validity of the models was consistent with empirical data.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

มาตา แก้วเซ่ง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

,

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งคำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ตลอดจนสละเวลาในการตรวจแก้ไขอย่างละเอียด ส่งผลให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้สอน ประจำหลักสูตรปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ คณะกรรมการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.กนก วงษ์ตระหง่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ดร.ประกอบ รัตนพันธ์ นายชลอ อรรถธรรม ว่าที่ ร.ต.นรินทร์ สาโร นายฉลอง พูลสุทธิ นายไพรัช แสงทอง นายธัชชเวชวี จันทร์สุขศรี และ ดร.ชูศักดิ์ ชูช่วย ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ประกอบ รัตนพันธ์ ดร.ชูศักดิ์ ชูช่วย ดร.มังกรแก้ว ตรีณทิลป ดร.ชูลีกร ยิ้มสุด และ ดร.การุณพล พรหมเพศ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำทำให้ปริญญานิพนธ์เล่มนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

คุณค่าที่เกิดขึ้นจากปริญญานิพนธ์ปริญญาศึกษาคู่ขนานฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษา ให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์.....	47
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	104
3 วิธีดำเนินการวิจัย	109
ขั้นตอนการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	109
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	112
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	117
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	119
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	124

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

(ต่อ).....

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	124
---	-----

ตอนที่ 2 ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	130
---	-----

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	138
---	-----

5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	143
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	143
วิธีดำเนินการวิจัย.....	143
สรุปผล	145
อภิปรายผล.....	150
ข้อเสนอแนะ.....	158

บรรณานุกรม.....	159
------------------------	------------

ภาคผนวก.....	180
---------------------	------------

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	181
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	184
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	188
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	211
ภาคผนวก จ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	217

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรของจังหวัดในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามัน ปี 2550 - 2554.....	14
2 จำนวนโรงเรียนกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน.....	23
3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์.....	38
4 สังเคราะห์ตัวแปร “การวางแผนกลยุทธ์”.....	42
5 สังเคราะห์ตัวแปร “การตัดสินใจ”	43
6 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย “ความยืดหยุ่น”.....	44
7 สังเคราะห์ตัวแปร “การแก้ปัญหา”	46
8 จำนวนประชากรกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน.....	113
9 กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำหรับการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis).....	115
10 กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำหรับการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis).....	116
11 เกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	122
12 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสารและ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	126
13 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล.....	130
14 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวน แต่ละองค์ประกอบ.....	131
15 คำนำนัยขององค์ประกอบที่ 1 การคิดนอกกรอบ.....	132
16 คำนำนัยขององค์ประกอบที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์.....	133
17 คำนำนัยขององค์ประกอบที่ 3 การรับฟังความคิดเห็น.....	133
18 คำนำนัยขององค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหา.....	134
19 คำนำนัยขององค์ประกอบที่ 5 การวางแผนกลยุทธ์.....	134
20 คำนำนัยขององค์ประกอบที่ 6 การตัดสินใจ.....	135
21 คำนำนัยขององค์ประกอบที่ 7 การยืดหยุ่น.....	135

22	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 8 การกำหนดวิสัยทัศน์.....	136
23	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	136
24	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 10 การมีส่วนร่วม.....	137



บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่ง อันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์	138



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ (The Strategic Thinking Process).....	34
2 องค์ประกอบ “การคิดเชิงกลยุทธ์” ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน	41
3 ตัวแปร “การวางแผนกลยุทธ์” ของการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	42
4 ตัวแปร “การตัดสินใจ” ของการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	44
5 ตัวแปร “ความยืดหยุ่น” ของการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	46
6 ตัวแปร “การแก้ปัญหา” ของการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	47
7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	108
8 ขั้นตอนการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	109
9 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	142

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาของมนุษยชาติ ทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม ทุกประเทศต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ของโลกในแต่ละยุคสมัย ดังนั้นกระบวนการศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้กระบวนการศึกษานั้นบรรลุผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง (นลินี ทวีสิน. 2556: 4-5)

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นสังคมที่อาศัยองค์ความรู้ (Knowledge Based Society) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Base Economy) ซึ่งส่งผลทำให้การบริหารจัดการศึกษาของไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้นกระบวนการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อจะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอดบังเกิดผลดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ. 2550: 98)

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นับตั้งแต่ฉบับแรกเมื่อปี 2504 จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไข รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา ดังนั้นการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฉบับที่ 11 จึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ยังจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ การกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: ฉ-พ)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของ

ความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลกเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนารวมไปถึงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่ว่า “คนไทยต้องได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน แต่จากการศึกษา พบว่า ศักยภาพการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของประเทศไทยในปัจจุบันยังประสบปัญหาการพัฒนาทางการศึกษาสอดคล้องกับผลการประชุมการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้เน้นการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นการคิด กล้ายอมรับความเสี่ยงหรือกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างรู้เท่าทัน ตลอดจนมีกระบวนการที่มุ่งกระบวนการควบคู่กับผลลัพธ์ เพื่อให้เป็นการพัฒนาที่มีทิศทางสมดุลและยั่งยืน (สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 230-233)

ในปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยถูกจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (National Competitiveness) เป็นอันดับที่ 29 จาก 59 ประเทศ โดยสถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) และอันดับที่ 31 จาก 144 ประเทศ โดยสภาเศรษฐกิจโลก หรือเว็ลด์ อีโคโนมิกฟอรัม (World Economic Forum: WEF) มีเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์แตกต่างกัน จากรายงานของ IMD มีความสอดคล้องกับ WEF ในการระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศไทย ในเรื่องปัญหาสุขภาพ สิ่งแวดล้อม การศึกษารวมทั้งการลงทุนวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยี ตลอดจนกฎหมายที่มีอยู่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดังนั้นหากจะให้ไทยยืนอยู่บนเวทีโลกได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐบาล จะต้องมีการขับเคลื่อนอย่างเร่งด่วนและจริงจัง โดยเฉพาะการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จะเป็นแรงผลักดันให้ทุกประเทศพยายามดึงดูดการลงทุนไปยังประเทศของตนมากขึ้น ประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง ย่อมเป็นที่ดึงดูดสำหรับนักลงทุน ซึ่งจะก่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน แต่ทั้งนี้การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จะเกิดผลสัมฤทธิ์เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2556: 5) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจ และยิ่งล้าหลังกว่าหลายประเทศ ทั้งด้านโอกาส คุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2554: 5) หากเปรียบเทียบกับนานาประเทศแล้ว จะพบว่าการจัดการศึกษาของไทยใช้งบประมาณสูงกว่ามาก แต่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับกลับด้อยกว่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. 2551: 2) และผลจากการประเมินคุณภาพการศึกษา และความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษาของคนไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน พบว่า ความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษาของคนไทยลดลงมาโดยตลอด (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2547:4)

สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรหลักทางการศึกษา มีหน้าที่ในการบริหารตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ส่งผลให้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และต้องใช้กระบวนการบริหารจัดการที่ซับซ้อนยุ่งยากกว่าแต่ก่อน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2557: 83) ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะและประสบการณ์สูงในการบริหาร (วิโรจน์ สารัตนะ. 2555: 153-159)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาด้านการบริหารสถานศึกษา พบว่า การกระจายอำนาจสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนยังทำได้น้อย การพัฒนาด้านการบริหารจัดการศึกษา มีข้อสังเกตว่าควรมีการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนควรมีการสร้างเสริมความเข้มแข็งต่อองค์กรบุคคลทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2557: 9-12)

นอกจากนั้น ผลการรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 ปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 พบว่า สภาวะการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมไทย ในปี 2557-ครึ่งปีแรก 2558 การเมืองอยู่ภายใต้อำนาจของทหาร เศรษฐกิจคงพัฒนาตามแนวทางทุนนิยมอุตสาหกรรม ที่มีผลต่อการกระจายทรัพย์สินและรายได้ไม่เป็นธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อมยังคงมีปัญหาแบบเดิม ที่มีผลทำให้การศึกษาคงดำเนินแบบแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปตามระบบราชการ ความด้อยพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ความด้อยพัฒนาทางการศึกษาก็ก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม มีข้อจำกัด จึงจะต้องปฏิรูปทั้งการศึกษาและเศรษฐกิจการเมืองควบคู่กันไป ประเทศไทยมีประชากรมากเป็นอันดับที่ 20 และมีพื้นที่การเกษตรใหญ่เป็นอันดับที่ 19 ของโลกแต่พัฒนาคนและเศรษฐกิจได้ค่อนข้างน้อยกว่าประเทศอื่น ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจอยู่ระดับกลางๆแต่ก็ต่ำกว่าประเทศเอเชียตะวันออกอื่นๆ และสิงคโปร์ มาเลเซีย โดยเฉพาะดัชนีด้านการพัฒนาการศึกษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีนวัตกรรม ไทยจะอยู่ค่อนข้างไปทางท้าย รวมทั้งผลการทดสอบนักเรียนนานาชาติตามโครงการ PISA ของกลุ่มประเทศ OECD ในวิชาการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ นักเรียนไทยทำคะแนนเฉลี่ยประเทศได้อันดับ 50 จาก 65ประเทศ/เขตเศรษฐกิจ และต่ำกว่าเวียดนาม ดัชนีสังคมอื่นๆ ไทยก็อยู่ในเกณฑ์ต่ำ เช่น ดัชนีการพัฒนามนุษย์ของ UNDP ไทยอยู่อันดับที่ 89 ดังนั้นการจัดการศึกษาให้ก้าวทันโลก ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการใช้ความรู้ทักษะที่คิดวิเคราะห์เป็น มีจินตนาการ และเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ได้ดี ปรับตัว แก้ปัญหาได้ การจัดการศึกษาจึงจะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่ เพื่อพัฒนาพลเมืองที่ฉลาด รับผิดชอบ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็น มีความสามารถในการทำงาน แก้ไขปัญหา และแข่งขันทางเศรษฐกิจได้มากขึ้น การปฏิรูปครู อาจารย์ และผู้บริหารการศึกษา ต้องทำความเข้าใจทั้งระบบ และฝึกอบรม ช่วยเหลือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผู้บริหารสถานศึกษา ที่ฉลาดและมีความรู้ความสามารถ จัดการศึกษาให้ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความรู้ทักษะแบบคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็น สามารถแก้ปัญหา เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ด้วยตนเอง มีความเป็นผู้นำในระดับต่างๆ ที่

จะไปแข่งขันกับ คนอื่นและประเทศอื่น ๆ ได้อย่างแท้จริง (วิทยากร เชียงกุล. 2558: 1-31) ผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้รายงานเรื่องผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า ในการคาดการณ์แนวโน้มอนาคตด้านผู้บริหารว่า จะมีการเกิดกลุ่มผู้บริหาร “ตกยุค” จากสภาพการแข่งขันที่รุนแรง ส่งผลให้ผู้แข่งขันที่ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ให้ทันการเปลี่ยนแปลงแล้วส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ที่ไม่สามารถพัฒนาทักษะการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ขาดความสามารถในการบริหารเชิงรุก ขาดการกำหนดกลยุทธ์ของการตลาด ขาดทักษะของการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ยึดติดกับระบบราชการ ขาดการยืดหยุ่น จะกลายเป็นผู้ตกรอบจากการแข่งขัน โดยผู้บริหารกลุ่มนี้จะถูกขับเคื้อนโดยแรงกดดันจากผู้บริหารระดับสูงและกฎระเบียบของราชการ จนในที่สุดจะกลายเป็นกลุ่มที่ขาดความก้าวหน้าทางอาชีพ แต่อาจยังคงอยู่ในสถาบันการศึกษานั้นต่อไปจนเกษียณอายุ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550: 9)

นอกจากนั้น ผลการสำรวจสถานการณ์คุณภาพการศึกษาของไทยเป็นรายจังหวัดในปี 2557 โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ โดยวัดจากจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย IQ เด็กอายุ 6-15 ปี อัตราการเข้าเรียนต่อระดับชั้นมัธยมศึกษา และคะแนน O-Net ระดับ ม.6 ของแต่ละจังหวัด พบว่า อยู่ในระดับต่ำอันเกิดจากความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เกิดขึ้นรายจังหวัดทำให้โอกาสการเข้าถึงระบบการศึกษาที่มีคุณภาพยังเป็นปัญหามีตัวเลขน่าตกใจโดยยูเนสโก ปี 2554 พบว่า รายจ่ายงบประมาณแผ่นดินด้านการศึกษาของไทยคิดเป็น 24% ของงบประมาณแผ่นดิน หรือประมาณ 500,000 ล้านบาท/ปี ซึ่งสูงเป็นอันดับ 2 ของโลก และหากมีการเฉลี่ยงบประมาณรายจังหวัดจะอยู่ที่ 6,500 ล้านบาท/ปี (ไกรยส ภัทราวาท. 2557: ออนไลน์)

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาดังกล่าว เห็นได้อย่างชัดเจนว่า การจัดการศึกษาของไทยอยู่ในภาวะวิกฤติและสร้างปัญหาให้แก่สังคม นับเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา และก่อให้เกิดแนวคิดและการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดของผู้บริหารการศึกษาในทุกระดับ (อดิษฐ์ โพธารามิก. 2548: คำบรรยาย) การคิดจึงมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาเพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับความคิด (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2557: 63) ด้วยเหตุนี้ทุกภาคส่วนในสังคมต้องให้ความสำคัญกับการคิด ซึ่งปัจจุบันนักวิชาการได้ให้ความสำคัญกับการคิดในเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการคิดที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถือเป็นกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพ และเป็นองค์ประกอบแห่งความสำเร็จของคนและองค์กรในยุคการแข่งขัน (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2558: 26) เพราะการคิดเชิงกลยุทธ์ช่วยเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จ ส่งเสริมการพัฒนาการทำสิ่งต่างๆ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ล่วงหน้าอย่างชัดเจน เรียนรู้ที่จะมองอนาคตของตนเองและสภาพแวดล้อม ทำให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เผชิญอยู่ ช่วยลดการกระทำที่ไม่จำเป็นลดการเสียพลังงาน และ

ทรัพยากรต่างๆ ไปโดยเปล่าประโยชน์ ช่วยทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าคนที่ไม่รู้จักการคิดเชิงกลยุทธ์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2553: คำนำ)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่า องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การคิดนอกกรอบ การกำหนดวัตถุประสงค์ การรับฟังความคิดเห็น การแก้ปัญหา การวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ การยืดหยุ่น การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วม เนื่องจากความคิดนอกกรอบ เป็นความคิดที่แตกต่างอย่างไม่เป็นไปตามแบบแผน หรือการคิดเพื่อสร้างมุมมองใหม่ (Scheerer.1972: 118-128, Golomb; & Selfridge; & John L.1970: 107-117) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดความคาดหวังว่าต้องการทำอะไรให้เกิดผล เพื่อให้ภารกิจขององค์การที่ระบุไว้ประสบผลสำเร็จ (ศิริรัตน์ โตสัมพันธมงคล. 2549: 35-36) การรับฟังความคิดเห็น เป็นการฟังอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักพินิจพิจารณาเนื้อหาของสาร รู้จักจับใจความสำคัญ ใจความย่อ (กระทรวงวัฒนธรรม. 2557: ออนไลน์) การแก้ปัญหา เป็นวิธีการรวบรวมข้อเท็จจริง ตั้งสมมติฐาน เพื่อหาข้อยุติปัญหา วิธีการให้เหตุผลอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่รวบรวมมาได้หรือขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ตนมีอยู่ (Good.1973: 339) การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการระบุ วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์การหนึ่งๆ เพื่อบอกถึงทิศทาง การดำเนินงานขององค์การ ใช้เป็นเครื่องมือในการประสาน และกำกับติดตามให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะเวลาที่สอดคล้องกัน (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2551: 3) การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการเลือกจากหลายๆ ทางเลือกที่มีอยู่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการ หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง (สุพานี สฤณภูวนิช. 2552: 23) โดยผู้บริหารจะเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด จากทางเลือกที่มีอยู่หลายๆ ทางเลือก และพิจารณาตรวจสอบประเมินผลทางเลือกนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ดลพร ทวโรจน์. 2548: 42)

การยืดหยุ่น เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพราะการยืดหยุ่นเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทาง ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย (นิกัญชลา ล้นเหลือ. 2554: 113-114) วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและความสามารถในการจูงใจได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากบุคลากร ทำให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็นตรงเป้าหมาย (สมชาย เทพแสง. 2552: 83-95) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด สามารถเฝ้าหาความรู้ พร้อมทั้งจะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา และกล้าที่จะเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองก่อน มีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนต้องการร่วมงานด้วย (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. 2553: 90-113) การมีส่วนร่วม การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารไม่สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้

โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือร่วมรับผิดชอบในการกิจต่างๆ จากทุกฝ่าย ต้องสร้างทีมที่เข้าไปมีส่วนร่วม ที่มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่นภายใต้นโยบายของสถานศึกษา (บาร์ท. Barth.2001: 12) สอดคล้องกับนโยบายและเจตนารมณ์การปฏิรูปการศึกษาของรัฐ ที่ได้ให้ความสำคัญกับความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งวางยุทธศาสตร์ระยะยาวและระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการศึกษาให้ดีขึ้น ภายใต้แนวคิดรวมพลังความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อการศึกษา “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น และเกิดขึ้นจริงบนพื้นที่” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2558: ก)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการคิดเชิงกลยุทธ์ จะสามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และมีการยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ภายใต้สภาวะการณ์ต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (สุวิทย์ มูลคำ; และคนอื่นๆ. 2554: 36) สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีให้ความใกล้ชิดกับบุคลากรมีความเป็นกันเองสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากรมอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็นตรงเป้าหมาย (สมชาย เทพแสง. 2552: 83-95) และจากการศึกษางานวิจัย พบว่า อมิตา มนุ (Amitabh, Manu. 2011: 1-17) ได้ทำการวิจัยเรื่องการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ เพื่อศึกษาแนวคิดของการคิดเชิงกลยุทธ์ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้เห็นถึงการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ แอนดริว ครูซ และจอห์น บาสช์ (Andrew, Crouch; & John, Basch. 1997: Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องโครงสร้างของการคิดเชิงกลยุทธ์พบว่าการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่นำมาใช้กับงานตัดสินใจที่สำคัญในองค์กรสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อคิดว่าจะมีการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ในทุกระดับอีกทั้งประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน และไม่มีการกล่าวถึงในระดับนโยบายของภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการจัดการศึกษาในโลกปัจจุบันที่ต้องแข่งขัน ยิ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

สำหรับบริบทที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา คือ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันของประเทศไทยสืบเนื่องจากสภาพทางภูมิศาสตร์ความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ขนบธรรมเนียมประเพณีความเชื่อค่านิยมหล่อหลอมบุคลิกลักษณะของคนใต้ให้มีลักษณะเฉพาะบางประการที่เด่นชัดจากกลุ่มคนในภาคอื่นๆ เช่น ตรงไปตรงมา มีปฏิภาณไหวพริบในการใช้ภาษา มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าค่อนข้างสูงกว่าภาคอื่นๆ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีทักษะระหว่างบุคคลสูงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นสามารถทำได้ดี เป็นคนสุ่มไม่ยอมแพ้ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ใจถึงกล้าได้กล้าเสียมีจิตใจกว้าง (วรรณดี เกตแก้ว. 2552: 121) มีลักษณะนิสัยระมัดระวังช่างคิดไตร่ตรอง (อมรา ศรีสุชาติ. 2544: 3-4) ช่างโต้แย้ง มีไหวพริบปฏิภาณ มีชั้นเชิง

ไม่ยอมเสียเปรียบ ไม่ค่อยไว้วางใจใคร ปกครองยาก เป็นคนหยิ่งในศักดิ์ศรี (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2540:7) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าว เป็นฐานของการแสดงออกทางพฤติกรรม อันอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการคิดเชิงกลยุทธ์และการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการในสถานศึกษา

จากภูมิหลังและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในยุคแห่งการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงของประชาคมอาเซียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
3. ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญดังนี้

1. ทราบและได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์

3. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศุภสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีข้อมูลและแนวปฏิบัติในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ให้เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 858 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้มาแนวคิดของสตีเวนส์ และทาบาชนิค และฟิดลล์ (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย, 2549: 35 อ้างอิงจาก Stevens, 1996; Tabachnick, & Fidell, 2001) ได้อธิบาย ไว้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาตัวบ่งชี้ควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร อย่างน้อย 5-10 เท่า ต่อ 1 ตัวแปร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์จำนวน 63 ตัวแปรขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีจำนวน 315-630 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบัญชีประชากรโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เป็นวิธีการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามเขตพื้นที่ ซึ่งในแต่ละเขตพื้นที่จะมีประชากรที่มีคุณลักษณะที่ต้องการกระจายกันอยู่อย่างเท่าเทียมกัน แล้วใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จำนวน

382 คน

เพื่อการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis) จำนวน 428 คน เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน จำนวน 10 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ใช้เป็นตัวแปรแฝงในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้จากการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การคิดนอกกรอบ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์
3. การรับฟังความคิดเห็น
4. การแก้ปัญหา
5. การวางแผนกลยุทธ์
6. การตัดสินใจ
7. การยืดหยุ่น
8. การกำหนดวิสัยทัศน์
9. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
10. การมีส่วนร่วม

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความที่พัฒนาขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนแสดงถึงสถานภาพสังเกตได้ เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานผลการดำเนินงานเพื่อสะท้อนหรือบอกสถานะสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง นำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการประเมิน

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง การสร้างและพัฒนาข้อความที่เป็นตัวแทน แสดงถึงสถานภาพสังเกตได้เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือบอกสถานะสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงประจักษ์ (Empirical Method) โดยการนิยาม

ตัวบ่งชี้จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมต่างๆ ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การคัดเลือกตัวแปรที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือการรวมตัวแปรให้เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence /IOC) และการกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และคัดเลือกเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่เต็มไปด้วยการค้นหาวิธีการและการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการเชื่อมโยง การบูรณาการและต้องมีสติ ชัดเจน และเชิงรุก และเปรียบเทียบโอกาส ความเป็นไปได้ เพื่อการตัดสินใจให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4. ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ข้อความที่บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานผลการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนหรือบอกสถานะความคิดที่เต็มไปด้วยการค้นหาวิธีการและการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการเชื่อมโยง การบูรณาการและต้องมีสติ ชัดเจนและเชิงรุก และเปรียบเทียบโอกาส ความเป็นไปได้ เพื่อการตัดสินใจให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การคิดนอกกรอบ หมายถึง ความสามารถในการคิดใหม่อย่างสร้างสรรค์ที่แปลกและแตกต่างจากแนวความคิดเดิม เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นแนวทางใหม่ โดยพิจารณาในสิ่งที่มีโอกาสเป็นไปได้ ประกอบด้วย คิดหาวิธีการ คิดดัดแปลง คิดแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เลือกวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระและคิดได้หลายทิศทางหลายประเภท

4.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดความคาดหวังขององค์การในการปฏิบัติการกิจขององค์การที่ระบุไว้ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ระบุสั้นและเป็นรูปธรรมและวัดได้ กระตุ้นองค์การ และกำหนดค่านิยม กำหนดความคาดหวังขององค์การ วัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิต

4.3 การรับฟังความคิดเห็น หมายถึง ความสามารถในการตั้งใจคอยรับเสียงด้วยหูสิ่งที่นี้รู้ขึ้นในใจ ความรู้ที่เกิดภายในใจที่ผู้อื่นพูดออกมา ประกอบด้วย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักวิเคราะห์ เข้าใจและรับฟังมุมมองที่แตกต่าง ระเบียบวินัย และทันเวลา

4.4 การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการขจัดอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย มีเครื่องมือและทีมงานมีประสิทธิภาพ มีการศึกษากรณี

ตัวอย่าง มีการศึกษาและแสวงหาความรู้ นำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ มีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง

4.5 การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนทางในการใช้และการจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้โดยมีขั้นตอนเป็นไปอย่างมีระบบและสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย เลือทางเลือก ครุมีส่วนร่วม สร้างทางเลือก มีคุณธรรมในการตัดสินใจ จัดลำดับความสำคัญของงาน เลือทางเลือกในเชิงคุ้มทุน

4.6 การตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการเลือกปฏิบัติหรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง และไตร่ตรองจากข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ประกอบด้วย เลือทางเลือก ครุมีส่วนร่วม สร้างทางเลือก มีคุณธรรมในการตัดสินใจ จัดลำดับความสำคัญของงาน เลือทางเลือกในเชิงคุ้มทุน

4.7 การยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลใหม่ สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์การได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง ประกอบด้วย ปรับตัว/เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ควบคุมอารมณ์ได้ เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรม จัดการกับปัญหาความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4.8 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแผนงาน วิธีการปฏิบัติ และมองภาพในอนาคตขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการมีในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย ครุมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคต และสามารถบรรลุผลได้

4.9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และกล้าเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่กระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย คิดก่อน คิดดีที่สุดและคิดแตกต่างเปลี่ยนแปลงปัจจุบันไปสู่อนาคต และมีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์

4.10 การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการประสานความร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในการกิจต่างๆ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลภายในและภายนอกองค์การ ประกอบด้วย ทุกฝ่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา และการระดมทรัพยากร

5. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) ในรูปของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นประกอบด้วยองค์ประกอบตัวแปร และตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์

5.1 ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างทางทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ การศึกษาตัวแปรแฝงต้องศึกษาและประมาณค่าจากตัวแปรที่สังเกตได้แทน

5.2 ตัวแปรที่สังเกตได้ หมายถึง ตัวแปรที่สามารถวัดได้โดยตรง

6. ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ความกลมกลืนของโครงสร้างเชิงเส้นของตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลจริงที่รวบรวมมาได้

7. ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในจังหวัด กระบี่ ตรัง พังงา ภูเก็ต ระนอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2558

8. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Education School) หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 บริบทภาคใต้ฝั่งอันดามัน

1.2 เขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์

2.1 ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์

2.2 องค์ประกอบของการคิดเชิงกลยุทธ์

2.3 กระบวนการและขั้นตอนของการคิดเชิงกลยุทธ์

2.4 ประโยชน์ของการคิดเชิงกลยุทธ์

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์

3.1 การคิดนอกกรอบ

3.2 การกำหนดวัตถุประสงค์

3.3 การรับฟังความคิดเห็น

3.4 การแก้ปัญหา

3.5 การวางแผนกลยุทธ์

3.6 การตัดสินใจ

3.7 การยืดหยุ่น

3.8 การกำหนดวิสัยทัศน์

3.9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.10 การมีส่วนร่วม

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

4.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้

4.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

4.4 การพัฒนาและตรวจสอบตัวบ่งชี้

4.5 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

4.6 เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

1.1 บริบทภาคใต้ฝั่งอันดามัน

สำหรับบริบทภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยขอเสนอใน 4 ประเด็น คือ ประชากร และโครงสร้างประชากร สภาพการศึกษา วัฒนธรรมประเพณี ความเชื่อค่านิยมและบุคลิกภาพของคนภาคใต้ สาระโดยสรุปของแต่ละประเด็นมีดังนี้

1.1.1 ประชากรและโครงสร้างประชากร

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (2555:51-52) นำเสนอจำนวนประชากรของจังหวัดในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามันปี 2550 - 2554 ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรของจังหวัดในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามันปี 2550 - 2554

จังหวัด	2550	2551	2552	2553	2554
กระบี่	410,634	418,705	426,556	432,704	438,039
พังงา	246,887	249,933	251,657	253,112	254,931
ภูเก็ต	315,498	327,006	335,913	345,067	353,847
ระนอง	180,787	182,729	181,754	183,079	183,849
ตรัง	610,332	614,869	618,675	622,659	626,708
กลุ่มอันดามัน	1,764,138	1,793,242	1,814,555	1,836,621	1,857,374

ในปี พ.ศ.2554 ข้อมูลจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้ประมาณการจำนวนประชากรในพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,857,374 คน คิดเป็นร้อยละ 2.74 ของจำนวนประชากรทั้งหมดในประเทศไทย (ปี 2552 คิดเป็นร้อยละ 2.72) โดยจังหวัดตรัง มีจำนวนประชากรมากที่สุดในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 626,708 คน คิดเป็นร้อยละ 33.74 ของประชากรทั้งหมดในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ส่วนจังหวัดที่มีจำนวนประชากร รองลงมา ได้แก่ จังหวัดกระบี่ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 438,039 คน จังหวัดภูเก็ต มีจำนวนประชากรมากเป็นลำดับที่สามของพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 353,847 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 ของจำนวนประชากรทั้งหมดในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน จังหวัดพังงาและจังหวัดระนอง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 254,931 คนและ 183,849 คน ตามลำดับ

1.1.2 สภาพการศึกษา

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (2555: 141-142) ปี พ.ศ.2552 โดยภาพรวมของพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีจำนวนสถานศึกษาที่ให้บริการด้านการศึกษารอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,017 แห่ง จำแนกได้ดังนี้

- 1) ระดับอนุบาล จำนวน 9 แห่ง
- 2) ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา จำนวน 649 แห่ง
- 3) ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 179 แห่ง
- 4) ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 5 แห่ง
- 5) ระดับเด็กเล็กถึงประถมศึกษา จำนวน 19 แห่ง
- 6) ระดับประถมศึกษา จำนวน 46 แห่ง
- 7) ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 แห่ง
- 8) ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 แห่ง
- 9) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 11 แห่ง
- 10) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 78 แห่ง
- 11) ระดับอุดมศึกษา จำนวน 15 แห่ง

สถานศึกษาในทุกระดับของภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีการกระจายตัวอย่างทั่วถึงทุกอำเภอจังหวัดที่มีสถานศึกษารวมในทุกระดับมากที่สุดของภาคใต้ฝั่งอันดามัน คือ จังหวัดตรัง จำนวน 362 แห่ง รองลงมาคือ จังหวัดกระบี่ จำนวน 268 แห่ง และจังหวัดพังงา จำนวน 184 แห่ง ตามลำดับ

- จำนวนโรงเรียนและห้องเรียน จำแนกตามชั้นเรียนในระดับต่างๆ

พื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีจำนวนโรงเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,017 แห่ง กระจายตัวอยู่ในเขตจังหวัดระนองจำนวน 112 แห่ง จังหวัดพังงาจำนวน 184 แห่ง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 91 แห่ง จังหวัดกระบี่จำนวน 268 แห่ง และจังหวัดตรัง จำนวน 362 แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาเท่ากับ 649 แห่ง รองลงมาคือ ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เท่ากับ 179 แห่ง และ 78 แห่ง ตามลำดับ และมีจำนวนห้องเรียนทุกระดับการศึกษา รวมทั้งสิ้น 12,398 ห้อง กระจายตัวอยู่ในเขตจังหวัดระนองพังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง จำนวน 1,323 1,935 1,691 3,168 และ 4,281 ห้อง ตามลำดับ

- จำนวนนักเรียนและครู โดยภาพรวมของพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่ง

อันดามัน มีจำนวนนักเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น 260,990 คน กระจายตัวอยู่ในเขตจังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่

และตรัง จำนวน 34,136 คน 41,483 คน 59,664 คน 83,559 คน และ 42,148 คน ตามลำดับ ในขณะที่มีจำนวนครูทุกระดับการศึกษารวมทั้งสิ้น 13,477 คน กระจายตัวอยู่ใน เขตจังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรังจำนวน 1,598 คน 1,941 คน 1,988 คน 3,504 คนและ 4,446 คน ตามลำดับ

- สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ส่วนใหญ่กระจายตัวอยู่ในเขตอำเภอ เมือง จำแนกเป็น สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคล สถาบันการพลศึกษา วิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยชุมชน รวมทั้งสิ้น 15 แห่ง กระจายตัวอยู่ในเขตจังหวัดระนอง 1 แห่ง พังงา 1 แห่ง ภูเก็ต 2 แห่ง กระบี่ 3 แห่ง และตรัง 8 แห่ง ตามลำดับจากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในเขตจังหวัดตรัง นอกจากนี้ประชากรวัยเรียน ส่วนหนึ่งในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ยังเดินทางเข้า มาศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งจังหวัดศูนย์กลางการศึกษาของภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสงขลา และจังหวัดนครศรีธรรมราช สำหรับจำนวน นักศึกษา มีจำนวนนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 16,517 คน กระจายตัวอยู่ในเขต จังหวัดระนอง ภูเก็ตกระบี่ และตรังจำนวน 496 คน 8,401 คน 360 คนและ 7,260 คน ตามลำดับ และมีจำนวนอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 479 คน

1.1.3 วัฒนธรรมประเพณี

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (2555: 77-82) ได้นำเสนอไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1.3.1 เอกลักษณะทางสถาปัตยกรรม ลักษณะเด่นของเรือนไทย

ภาคใต้ที่เห็นได้ชัดคือ ทรงเรือนขนาดเล็กไม่สูงนัก เสาเรือนตั้งอยู่บนแท่นหิน ฝาเรือนเป็น กระดานตีเกล็ด ช่องหน้าต่างแคบๆ หลังคาติดปลีลมแบบหางปลา ต่อชายคาคลุมตัวเรือนกัน ฝนสาด มีแผ่นกระดานเลียบแผ่นหน้าเรือนประธานและหน้าระเบียง ใต้ถุนเรือนประธานยกพื้น พอคนก้มหัวลอดได้ เรือนสามารถใช้คนจำนวนมากยกเคลื่อนย้ายที่ไปได้ ส่วนเอกลักษณ์แบบ บ้านของชาวไทยมุสลิมแบ่งออกเป็น 3 แบบตามรูปทรงของหลังคา คือ หลังคาแบบแมและห์ (หลังคาจั่ว) หลังคาแบบสึมะ (หลังคาปั้นหย่า) และหลังคาแบบลานอ (ทรงมะนิลา)

1.1.3.2 เอกลักษณะทางขนบธรรมเนียมประเพณีและวิถีชีวิต

1) วันว่างหรือวันขึ้นปีใหม่ (วันสงกรานต์): วันว่างหรือวันขึ้นปี ใหม่นี้ มีกันทุกภาค ทั้งภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคอีสาน และภาคใต้ ทุกภาคต่างก็ปฏิบัติ กันอย่างเคร่งครัด ยึดมั่นตามขนบธรรมเนียมเดิม คือประเพณีสงกรานต์ วันว่างหรือวัน สงกรานต์ เป็นขนบธรรมเนียมที่ไทยรับมาจากพราหมณ์อีกต่อหนึ่ง แต่เนื่องจากว่าไทยนับถือ พุทธศาสนา เลยนำมาดัดแปลงในทางดีงาม เรานับถือบรรพบุรุษ วันนี้เราจะนำกระดูกของ บรรพบุรุษไปทำบุญทำทานในวัด อุทิศส่วนกุศลให้กับผู้ตาย และเปรตชน วันว่างเป็น หลักธรรมของสังคมและการปกครอง

2) ประเพณีลากพระ(ชักพระ): กระทำกันในวันแรม 1 ค่ำ เดือน 11 หลัง จากออกพรรษาแล้ว 1 วัน ยานพาหนะที่จะใช้สำหรับประดิษฐาน พระพุทธรูปนั้น ตกแต่งเป็นรูปเรือเรียกกันว่า “เรือพระ” มีบุษบกวางไว้ ภายในบุษบกนั้น ประดิษฐานพระพุทธรูป ปางต่างๆ มีเชือกเส้นใหญ่และยาว 2 เส้นผูกที่หัวเรือพระ สำหรับให้ประชาชนผู้มาร่วมการกุศล ลากเรือพระ ไปตามเส้นทางที่กำหนด มีกลองใหญ่ 2 ใบ สำหรับตีระโคมวางอยู่บนเรือพระ และตีไปตลอดทางให้เรือไปถึงที่หมายก่อนเวลาเพล มีภิกษุและสามเณรของวัดที่ทำเรือพระขึ้น นั้น ร่วมในเรือพระบ้างหรือเดินตามเรือพระไปบ้าง ถึงที่หมาย อุบาสก อุบาสิกา และภิกษุ สามเณร ทำพิธีสมโภชพระพุทธรูปที่พากันแห่มา แล้วถวายภัตตาหารเพล เสร็จแล้วพระสงฆ์ อนุโมทนากัน เมื่อได้เวลาก็กลาเรือพระกลับวัด

3) การทำบุญวันสารทเดือน (สิบ): ทำบุญวันสารทที่ทำการใน เดือนสิบ มีการทำบุญ 2 วัน คือ วันแรม 1 ค่ำ เดือนสิบและวันแรม 15 ค่ำ เดือนสิบ พอใกล้ ถึงวันกำหนดประชาชนก็เตรียมของที่จะนำไปทำบุญ มีต้ม ขนมทอดมัน ขนมเจาะรู ขนม ลูกสะบ้า ขนมลา และมีอาหารคาวหวานอย่างอื่น ก็จัดถวายเป็นอาหารเพล

4) พิธีถือศีลอด: มุสลิมทุกคน เมื่อบรรลุนิติภาวะหรือเกิด สภาพความเป็นหนุ่มเป็นสาวแล้วจำเป็นต้องถือศีลอด การถือศีลอดมุสลิมทุกคน ต้องถือศีลอด คนละ 1 เดือน คือ ในเดือนที่ 9 ของเดือนมุฮัร รอม ฮิจเราะห์ศักราช ซึ่งเรียกว่าเดือนรอมฎอน (ปีปฏิทินอิสลามนับจากจันทร์คติ) หลักปฏิบัติโดยทั่วไปของการถือศีลอด คือ การงดเว้น การบริโภคอาหาร เครื่องดื่ม การร่วมสังวาส การรักษาอวัยวะทุกส่วน ให้พ้นจากการทำชั่ว ทั้งทางกายกรรม วาจากรรมและมโนกรรม ตั้งแต่แสงอรุณขึ้นจนกระทั่งหมดแสงอาทิตย์

5) วันฮารีรายอ (อีดิลฟิตรี): หมายถึง วันที่เวียนมาสู่สภาพ เดิมกล่าวคือ เป็นวันที่กลับมาสู่การเว้นจากการถือศีลอด ทั้งนี้เพราะวันอีดิลฟิตรีจะตรงกับ วันที่ 1 เดือนเซาวาลอันเป็นเดือนที่ 10 ต่อจากเดือนรอมฎอน วันอีดิลฟิตรีนี้ ถือเป็นวันแห่ง การรื่นเริงเนื่องในการถือศีลอดชาวไทยมุสลิมนิยมใช้คำว่า “ถือบวช” ดังนั้นในวันอีดิลฟิตรี จึงนิยมเรียกกันว่า “วันออกบวช” หรือ “วันอีตเล็ก”

6) วันเมวาริลิด: ถือเป็นวันระลึกคล้ายวันเกิดขององค์นบีมุฮัม มัด (ซบ.) ศาสดาแห่งศาสนาอิสลาม ประชาชนนิยมประกอบศาสนกิจ ทำบุญให้ทานตลอด เดือน (วันหนึ่งวันใดก็ได้ในเดือนรอมฎอนซึ่งเดือน 3 ทางจันทร์คติ)

7) วันรายาฮัจยี (รายอซีคิลอัลฮา): วันประกอบพิธีฮัจยี ณ นคร เมกกะประชาชนทั่วไปนิยมทำพิธีละหมาดสุนัต หลังจากพิธีละหมาดจะมีพิธีทำกรูบาน (เชือดสัตว์ และแบ่งปันเนื้อให้กับผู้ยากไร้) สัตว์ที่เชือด ได้แก่ แพะ แกะ อูฐ และวัว ซึ่ง เรียกว่า “อูฏฮียฮฺ” แต่คนทั่วไปมักเรียกสัตว์ที่ถูกเชือดเป็นพลีนี้ว่า “กรูบัน” ซึ่งคำนี้มีความหมาย ว่า ทำให้เข้าใกล้ชิด

8) การเข้าสู่หัตถ์: เรียกในภาษาอาหรับว่า“คอตน์” และในภาษายาวีเรียกว่า “มาโชะยาวิ” การเข้าสู่หัตถ์ คือ การขลิบหนังหุ้มปลายอวัยวะเพศชาย โดยชาวมุสลิมทุกคนจะต้องปฏิบัติ ดังนั้นผู้ปกครองจึงมักทำการเข้าสู่หัตถ์ให้แก่ลูกหลานตั้งแต่เด็กๆ สำหรับชายที่มาเข้ารับศาสนาอิสลามก็ต้องปฏิบัติเช่นกัน

9) ประเพณีการเกิด: หลังจากคลอดบุตรแล้ว ชาวมุสลิมนิยมเชิญผู้รู้ทางศาสนา ทำการอะซานและอิกอมะฮ์ ซึ่งการอะซาน คือ การประกาศให้ทราบทั่วว่า เข้าสู่เวลาละหมาดแล้ว ส่วนการอิกอมะฮ์หรือกอมัตคือ การกล่าวเพื่อบอกให้ทราบว่าการละหมาดกำลังจะเริ่มขึ้นแล้วเพื่อให้ผู้ละหมาดเตรียมตัวให้พร้อม

10) ประเพณีงานศพ: กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีทั้งชาวไทยพุทธชาวไทยมุสลิมและชาวไทยเชื้อสายจีน จึงมีพิธีกรรมที่แตกต่างไปตามศาสนาและความเชื่อดั้งเดิมพิธีศพของไทยมุสลิมส่วนใหญ่ปฏิบัติเรียบง่ายตามหลักการของศาสนาตามที่กล่าวแล้วสำหรับนอกที่เหนือไป เช่น วันตายเจ้าภาพจัดเลี้ยงอาหารแก่ผู้มาเยี่ยมการทอนุญให้แก่ผู้ตายเมื่อครบ 3 วัน 7 วัน หรือ 40 วัน การก่อสร้างหลุมศพให้สวยงาม หรือการนำอาหารหวานคาวไปทำบุญที่กุโบร์ ถือเป็นประเพณีที่สืบทอด ซึ่งบางอย่างเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมพิธีฝังศพชาวไทยเชื้อสายจีน เมื่อตายลงก็จะนำศพใส่โลงไม้หนาขนาดใหญ่ มีรูปทรงเฉพาะตัวเรียกว่า โลงหัวหมู มีความเชื่อเกี่ยวกับการจัดซื้อโลงศพว่าจะเพิ่มราคาสูงกว่าที่ผู้ขายบอกด้วยเชื่อว่าจะทำให้ญาติมิตรที่อยู่มีความเป็นอยู่เจริญรุ่งเรืองขึ้น ญาติมิตรมีการไว้อาลัยแก่ผู้ตาย และมีพิธีเซ่นไหว้ค่านับศพตามประเพณีที่สืบทอดกันมา แต่ดินแดนดั้งเดิม

11) การแสดงมโนราห์: มโนราห์เป็นการละเล่นพื้นบ้านตามแบบฉบับของชาวดำ เป็นการแข่งขันประจบดนตรี บางท่านกล่าวว่า มโนราห์น่าจะเป็นวัฒนธรรมของอินเดียแต่เดิม แล้วแพร่หลายสู่ความลุ่มในช่วงอาณาจักรศรีวิชัยกำลังรุ่งเรือง แต่ก็ยังหาข้อยุติที่แน่นอนไม่ได้ มโนราห์มีผู้แสดง 15-20 คน จะมีนายโรง หรือมโนราห์ใหญ่ 1 คน นอกนั้นเป็นตัวผู้แสดง“คนรา” หรือ “นางรา” มีตัวตลกชายหญิงเครื่องแต่งกายมโนราห์เป็นเครื่องทรงของกษัตริย์ดนตรีมี 5 ชิ้น คือ กลอง ทับ ฉิ่ง กรับ ปี เรื่องที่มโนราห์ใช้แสดง แต่เดิมนิยมแสดงเรื่องพระสุทนต์มโนราห์ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นนิยายประโลมโลก

12) การแสดงหนังตะลุง: หนังตะลุง เป็นการละเล่นพื้นบ้านของภาคใต้ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และพัฒนาขึ้นบริเวณจังหวัดภาคใต้ตอนกลาง เช่น นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา หนังตะลุง สันนิษฐานว่า เป็นคำที่เกิดขึ้นตอนที่หนังควน ซึ่งมาจากพัทลุงเข้าไปเล่นที่กรุงเทพฯ โดยชาวกรุงเทพฯ เรียกหนังควนว่า “หนังพัทลุง” จากพัทลุง เป็นทะเลแล้วเป็น “หนังตะลุง” ในที่สุดหนังตะลุงที่มีชื่อเสียงในอำเภอบางกล่ำคือ หนังตะลุงคณะ “ลำดวน ศ.อ้อมแท่ง” หนังลำดวนจะเล่นเรื่องราวในเชิงอนุรักษวัฒนธรรมประเพณีไทยและสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม

13) การแสดงกาหลอ: กาหลอเป็นดนตรีพื้นบ้านในทางภาคใต้ ใช้บรรเลงในงานศพของชาวไทยพุทธ ด้วยความเชื่อว่า เพื่อน้อมวิญญาณของผู้ตายไปสู่ภพชำระพระอิศวร การเล่นกาหลอ ใช้ผู้เล่น 4 คน คือ หัวหน่าว เป็นผู้เป่าปี่ เรียกว่า “นายโรง” หรือ “นายปี่” ลูกวง 3 คน เครื่องดนตรีมี 3 อย่าง คือ ปี่ โทน และฆ้องเพลง ที่คณะกาหลอใช้บรรเลง คือ เพลงแม่บท 12 เพลง

1.1.4 ความเชื่อค่านิยมและบุคลิภาพของคนภาคใต้

บุคลิภาพ คือ ผลรวมเบ็ดเสร็จของทุกสิ่งทุกอย่างของแต่ละคนทั้งหลายรวมเข้าด้วยกัน จากมวลประสบการณ์การเรียนรู้ และสั่งสมจนตกผลึกในระดับที่สามารถบ่งบอกถึงลักษณะจำเพาะของแต่ละคนได้ บุคลิภาพมักจะถูกนำไปผูกโยงกับคำต่างๆ มากมาย ทั้งนี้เพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องช่วยในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพราะที่สุดของบุคลิภาพ คือ พฤติกรรมเกิดจากการหลอมรวมเข้าด้วยกันขององค์ประกอบพื้นฐาน 4 ลำดับชั้น คือ 1) ความเชื่อ 2) ทศนคติ 3) ค่านิยม และ 4) บุคลิภาพ โดยเริ่มต้นจากความเชื่อแล้วค่อยๆ ปรับเปลี่ยนกลายเป็นทศนคติ และเปลี่ยนเป็นค่านิยม ค่านิยมมีพลังอำนาจมากพอในระดับที่สามารถผลักดันให้คนกำหนดพฤติกรรม (อาคม เชนทองคำ. 2543: 42-45)

ชวน เพชรแก้ว (2534: 101-103) ได้ศึกษานิสัยและบุคลิภาพของชาวภาคใต้ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา พบว่า บริบททั่วไปของภาคใต้หล่อหลอมนิสัยและบุคลิภาพของชาวภาคใต้ของประเทศไทย มีสภาพแตกต่างกับภาคอื่นของประเทศอย่างเห็นได้ชัด ที่ตั้งของภาคนี้มีลักษณะแคบยาว ขนาบด้วยทะเลทั้งสองด้าน ทรัพยากรธรรมชาติของภาคใต้ มีความอุดมสมบูรณ์ ไม่ด้อยกว่าภาคอื่นใด สภาพดังกล่าวเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ โดยเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการดำรงชีวิตแตกต่างไป จากกลุ่มชนในท้องถิ่นอื่นๆ ทั้งด้านการประกอบอาชีพ ขนบประเพณี และความเชื่อบางประการ นอกจากนี้ลักษณะภูมิประเทศดังกล่าว ยังทำให้ภูมิภาคนี้ติดต่อสัมพันธ์กับโลกภายนอกมาแต่โบราณ วัฒนธรรมของท้องถิ่นที่เข้ามามีอิทธิพลต่อวิถีคิดและการดำรงชีวิตของชาวภาคใต้ ได้มีการผสมผสานวัฒนธรรมกับดินแดนดังกล่าวมาโดยตลอด การหลอมรวมจนเกิดเป็นนิสัยและบุคลิภาพเฉพาะกลุ่มที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งในสภาพที่เป็นจริงโดยทั่วไปแล้วนิสัยและบุคลิภาพของชาวภาคใต้กับชาวไทยภาคอื่นๆ มีลักษณะร่วมกันอยู่มาก แต่นิสัยและบุคลิภาพของชาวภาคใต้ส่วนใหญ่ที่เด่นๆ คือ ชาวภาคใต้ส่วนใหญ่ พุดจาโต้ตอบตรงไปตรงมา โผงผาง ไม่ถนอมน้ำใจ หรือรักษามารยาทในการพูดกับคู่สนทนา เจรจาโต้ตอบเฉียบแหลมฉับไว มีเหตุผลไม่ยอมรับอะไรง่าย ๆ ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ชอบแสดงตนว่าเป็นคนกว้างขวาง มีน้ำใจกว้างกล้าได้กล้าเสีย มีความเฉียบขาด รักศักดิ์ศรี และพิทักษ์พวกพ้องหรือเครือญาติ รักสนุก เกียจคร้าน ไม่ค่อยรู้จักอดออม และประมาทในการใช้จ่าย เนื่องมาจากอยู่ในสภาพแวดล้อม หรือทรัพยากรอันอุดมสมบูรณ์ ชอบทำตัวเป็นหัวเรือใหญ่ หรือเป็นนักเลง ชอบรวมกลุ่มรัก และผูกพันกับถิ่นกำเนิด ซึ่งเกิดจากความภาคภูมิใจว่าถิ่นกำเนิดของตนอุดมด้วยทรัพยากรและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเป็นที่เจริญตาเจริญใจ

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2540: 7-38) ได้นำเสนอไว้ว่า ภาคใต้เป็นส่วนหนึ่งของคาบสมุทรมาลายู ซึ่งเป็นชุมทางสัญจรทางทะเลระหว่างคนจากแหล่งอารยธรรมใหญ่น้อย ทั้งซีกโลกตะวันออกและตะวันตกอัน ได้แก่ จีน อินเดีย อาหรับ ยุโรป ดินแดนภาคใต้ กลายเป็นแหล่งติดต่อค้าขายและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน ไม่เพียงแต่ด้านการค้าและวัฒนธรรมเท่านั้น แม้แต่การแต่งงานระหว่างคนต่างชาติพันธุ์ก็มีอยู่มากตลอดมา การสัญจรไปมาหาสู่ดังกล่าว มีมาหลายศตวรรษและเป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมที่ซับซ้อน กว้างขวาง ภาคใต้ของไทยจึงเป็นดินแดนที่ชนหลายชาติพันธุ์ หลายภาษา หลายวัฒนธรรมอาศัยอยู่ร่วมกัน และติดต่อสัมพันธ์กันประสบการณ์สั่งสมของคนภาคใต้ จากการพบปะกับคนแปลกหน้า การคบค้าสมาคมกับคนหลากหลายชาติพันธุ์หลายวัฒนธรรม พัฒนาความเป็นคนใจนักเลง เป็นคนใจใหญ่ โอบอ้อมอารี แต่ขณะเดียวกัน ก็เป็นคนไม่ยอมเสียเปรียบใครง่าย ๆ และทำให้คนใต้ส่วนใหญ่ คล่องแคล่วในการคบหาสมาคม ทั้งในหมู่พวกเดียวกัน แต่การให้ความไว้วางใจใคร และการยอมรับใครเข้าเป็นพวก เป็นไปได้ยากกว่าคนภาคอื่นๆ การได้รู้เห็นได้ติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างคนต่างชาติ ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม ยังทำให้เกิดลักษณะเด่นบางประการของคนใต้ คือ เป็นคนมีความคล่องตัวในทางภาษา ช่างเจรจา ช่างโต้แย้ง ตั้งปัญหามีไหวพริบปฏิภาณ มีชั้นเชิง ไม่ยอมเสียเปรียบเสียรู้ใครง่าย ๆ ก่อนข้างจะเจ้าถ้อยหมอความ ก็ไม่ค่อยไวใจใครง่าย ๆ ไวตัว จะเลือกรับเลือกชอบเลือกรักษาสິงที่ตนพอใจว่าดีสำหรับตนปกครองยาก แต่ถ้าเชื่อถือหรือไวใจกันแล้วก็ไม่ยาก เป็นคนตระหนงในศักดิ์ศรี ไม่นับถือหรือยินยอมใครง่าย ๆ เป็นคนรักหมู่คณะของตน เมื่อเผชิญหน้ากับหมู่คณะอื่น เป็นคนไม่ประหยัดและไม่ขยันทเหมือนเทียบกับคนอื่นสาน คนเหนือ ทั้งนี้เพราะมีกินมีใช้โดยไม่ต้องพยายามหรือขยันหมั่นเพียรมากนัก เนื่องจากธรรมชาติแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ ลักษณะดังกล่าวนี้มีในคนไทยทั่วไปก็จริง แต่สำหรับคนใต้มีผู้ตั้งข้อสังเกตว่ามีลักษณะเด่นดังกล่าวชัดแจ้งกว่า

อาคม เดชทองคำ (2543: 54-56) ได้นำเสนอว่าความหลากหลายทางชีวภาพ และความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรทางธรรมชาติ ทำให้ผู้คนชาวภาคใต้ โดยทั่วไปตระหนักถึงความเป็นตัวตนที่ว่าไม่ต้องขยันไม่ต้องพึ่งพาใครก็อยู่ได้ ดังนั้นคนปักษ์ใต้ จึงไม่ขวนขวายที่จะทำงานประเภทรับจ้าง เฉื่อยเฉย ไม่มุ่งมั่นในการทำงาน มีความปัจเจกบุคคลสูง ไม่ง้องอน ดื้อรั้นหัวแข็ง ไม่เชื่อการชักชวนขึ้นง่าย ๆ นิสัยการปรนนิบัติ บริการต่ำ ฯลฯ จึงทำให้คนต่างภาครับรู้นิสัยคนปักษ์ใต้ว่า หยิ่งยะโส และจากการที่ภาคใต้ เป็นศูนย์กลางการค้าบนคาบสมุทร ผลสืบเนื่องประการหนึ่ง คือ การปะทะสังสรรค์กับคนแปลกหน้า แปลกวัฒนธรรม ความหลากหลายของบุคลิกภาพดังกล่าว ได้ทำให้คนปักษ์ใต้เกิดการเรียนรู้แบบซึมซับ สั่งสม และสืบทอด จนสามารถกำหนดค่าและตีความได้ว่า ใครซื่อสัตย์ เล่ห์เหลี่ยม จริงจัง คนปักษ์ใต้จึงได้มีท่าทีไวเชิง และไม่เปิดตัวก่อน เมื่อพบคนแปลกหน้า ซึ่ประเด็น ข้อโต้แย้ง ด้วยความ

คำรามที่จัดจ้าน ไว้เชิงที่จะตั้งประเด็น เพื่อติติงไม่ยอมรับใครง่าย ๆ พุดจาโผงผาง
ตรงไปตรงมา ไม่ถนอมน้ำใจคู่สนทนา ชอบศึกษาหาความรู้ เพื่อจะได้รู้เท่าทัน รักใคร่จริงจัง
สำหรับค่านิยมของชาวภาคใต้ นั้น สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์ (2548: 204)
เสนอไว้ดังนี้

1) การทำงานร่วมกันวิถีชีวิตของคนส่วนใหญ่ในสังคมมีสภาพเหมือนกัน
ประกอบอาชีพคล้าย ๆ กัน คือ ทำสวน ทำนา ทำไร่ เมื่อจะทำงานก็จะมีการออกปากหรือ
การบอกหรือขอช่วยกันให้มาลงแขกร่วมกันทำงาน

2) รักพวกรักพ้อง ชาวภาคใต้มีความรักพวกรักพ้องอย่างเหนียวแน่น มี
การถือพวกรักพ้อง เวลจะทำอะไรหรือเล่นอะไรก็เล่นกันทั้งชุมชนหรือทั้งหมู่บ้าน แพ้ก็แพ้
ร่วมกัน ชนะก็ชนะร่วมกัน

3) เคารพผู้อาวุโส ชาวภาคใต้มักให้เกียรติผู้อาวุโสในการตัดสินใจ หรือ
การถ้าผู้อาวุโสพูดก็มักจะเชื่อถือตามนั้น

4) ชอบสนุกสนาน เป็นนิสัยหรือค่านิยมของคนไทยทั่วไป สุขหรือทุกข์
อย่างไร คนไทยก็ยังงหาความสนุกสนานได้จากสถานการณ์นั้น ๆ

5) ยกย่องคนเก่ง ชาวภาคใต้ให้ความนับถือ และยกย่องคนที่มีไหวพริบ
สติปัญญา

อมรา ศรีสุชาติ (2544: 3-211) ได้ศึกษาจิตลักษณะของคนภาคใต้ หมายถึง
ลักษณะนิสัยและความคิด ความเชื่อของคนภาคใต้ จากการสังเคราะห์พฤติกรรมและทัศนะของ
คนต่างถิ่นที่รู้สึกต่อคนภาคใต้ว่า เป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ปกครองกันในหมู่เหล่าเดียวกัน
ด้วยวิถีชีวิตที่ไม่ซับซ้อน เป็นเวลายาวนานได้หล่อหลอมลักษณะนิสัยการรักพวกรักพ้อง อยู่อย่าง
อิสระ และใช้ชีวิตเรียบง่าย ความเคยชินเช่นนี้ ทำให้เกิดลักษณะนิสัย ระมัดระวังในการเลือก
รับสิ่งที่เข้ามาใหม่ จิตลักษณะที่คงมีอยู่ในคนภาคใต้ โดยส่วนรวมไม่เสื่อมคลาย คือ ความเป็น
คนเปิดเผย ต้องการรับรู้ข้อมูลอย่างชัดเจน และถูกต้องเพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจด้วยสติ
ปัญญาของตนเอง และจะยอมรับการปฏิบัติตามแนวคิด หรือนโยบายจากผู้นำ ที่มีบารมี ที่ได้
พิสูจน์ตนให้เห็นแล้วว่า มีพลังอำนาจในการนำกลุ่มที่เหนือกว่า และให้ประโยชน์แก่กลุ่มได้
มากกว่า นอกจากนี้ยังกล่าวถึงคนภาคใต้ว่า มีลักษณะนิสัย ระวัง ระวัง ช่างคิดไตร่ตรองต้องมี
ข้อมูลหรือการชั่งใจเสียก่อนว่าสิ่งไหนดีหรือไม่ดี ก่อนจะเลือกรับหรือปฏิเสธลักษณะนิสัยใจใหญ่
หรือชอบแสดงออกถึงความมีน้ำใจต่อแขกผู้มาเยือน ด้วยการเลี้ยงดู จัดที่พักรับรองให้อย่างดี
รักพวกรักพ้อง รักหมู่พวกรักพ้อง ลักษณะนิสัยใคร่ครวญพิจารณา และเปลี่ยนแปลงความเคย
ชินที่สั่งสมมานานได้ยาก ทำให้คนภาคใต้ระมัดระวังในการเลือกรับบางสิ่งบางอย่าง นอกจากนี้
ยังมีอิทธิพลต่อคนภาคใต้ ทั้งต่อบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยแนวความคิดความเชื่อ
เช่น การรับพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายานเป็นเวลายาวนาน หลายศตวรรษของคนภาคใต้มีผล
ต่อการสร้างลักษณะนิสัยที่โดดเด่นอย่างหนึ่ง คือ ความพึงพอใจ ในการใช้สติปัญญา ครุ่นคิด

พินิจพิจารณาและไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ วิพากษ์ วิจารณ์ ถกเถียงในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ได้คำตอบหรือการเข้าถึงความจริง และมีปฏิภาณไหวพริบในการโต้เถียง ตามหลักวิชาวิธีตามแนวของปรัชญาฝ่ายมหายาน

วรรณดี เกตแก้ว (2552: 121-122) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีในภาคใต้ที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนใต้ มีบุคลิกแข็งกว่าผู้หญิงในภาคอื่นชัดมาก คือ เป็นคนตรงไปตรงมาสูง (ปากอย่างไรใจอย่างนั้น “ปากตรงกับใจ”) มีปฏิภาณไหวพริบในการใช้ภาษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าค่อนข้างสูงกว่าภาคอื่นๆ มีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีทักษะระหว่างบุคคลสูง การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถทำได้ดี เป็นคนสู้ไม่ยอมแพ้ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เป็นคนใจถึง กล้าได้กล้าเสีย มีจิตใจกว้าง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาภาคใต้ ได้แก่ มีปฏิภาณไหวพริบในการใช้ภาษา มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าค่อนข้างสูงกว่าภาคอื่นๆ มีมนุษยสัมพันธ์ดี พุดจาโผงผาง ตรงไปตรงมา การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นสามารถทำได้ดี เป็นคนสู้ไม่ยอมแพ้ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เป็นคนใจถึง กล้าได้กล้าเสีย มีจิตใจกว้าง มีความป้จเจกบุคคลสูง ไม่รังองน ดื้อรั้น หัวแข็ง ไม่เชื่อการชักชวนขึ้น้ง่ายๆ นิสัยการปรนนิบัติบริการต่ำ เจริจาโต้ตอบเฉียบแหลมฉับไว มีเหตุผลไม่ยอมรับอะไร้ง่ายๆ ใฝ่ศึกษาหาความรู้ นิสัยระมัดระวัง ช่างคิดไตร่ตรอง ต้องมีข้อมูลหรือการช้งใจเสียก่อน ว่าสิ่งไหนดีหรือไม่ดี ก่อนจะเลือกรับหรือปฏิเสธ

1.2 เขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

รายละเอียดเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ขอนำเสนอตามลำดับดังนี้

1.2.1 นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ 2558

1.2.1.1 วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพ และมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

1.2.1.2 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

1.2.1.3 เป้าประสงค์

- 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
- 3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาสู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล
- 5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บูรณาการการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ สู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- 6) พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ

1.2.2 จำนวนโรงเรียนกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

โรงเรียนกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันซึ่งประกอบด้วย กระบี่ ตรัง พังงา ภูเก็ต ระนอง มีดังนี้

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียน
กระบี่	1	216
	1	139
	2	141
	สพม.13	44
พังงา	1	158
ภูเก็ต	1	47
	สพม.14	27
ระนอง	1	86
รวม	8	858

จากตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยภาพรวมมีเขตพื้นที่ จำนวน 8 เขต และโรงเรียนจำนวน 858 แห่ง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูง และต้องเร่งพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งท้าทาย การคิดเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นองค์ประกอบแห่งความสำเร็จของคน และองค์การในยุคการแข่งขัน

2.1 ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์

การนำแนวคิดของการคิดเชิงกลยุทธ์มาใช้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจในนิยามในเชิงนามธรรมเป็นเบื้องต้นก่อน ที่นำไปสู่การศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้ดังนี้

พahalad และ Hamel (Pralhad; & Hamel. 1989: 63-76) ได้ให้ความหมายการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าหมายถึง กลยุทธ์ที่ต้องอาศัยฝีมือเหมือนสถาปัตยกรรม

เฮนส์ (Haines. 1990: 1) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่ากลยุทธ์ เป็นการคิดการคิดที่ทำหายากการคิดเชิงสถานการณ์การคิดแบบมองอนาคตและความคิดขั้นสูงเป็นความคิดเกี่ยวกับวิธีการและทางเลือกที่ดีที่สุดที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานของตนเอง ที่มีการและองค์การ

สเตซี (Stacey.1992: 256) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึงการใช้ประโยชน์ของการเปรียบเทียบคุณภาพ แล้วนำมาพัฒนาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และออกแบบการกระทำในการเรียนรู้ใหม่

วิลสัน (Wilson.1994: 4) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นกลยุทธ์ของความคิดและการวางแผนในการพิจารณาความยุ่งยาก

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg.1994: Online) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึงทางเลือกของสิ่งต่างๆ ภายใต้การจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นรายละเอียดของวิธีการคิดที่พิเศษและมีแนวทางชัดเจน

ลิเอตคา (Liedtka.1998: 120-129) ได้ให้ความหมายการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นการจัดการกระบวนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับบริบทและเหตุการณ์

เฮราคลอส(Heracleos.1998: 481)ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ว่าหมายถึง ความสามารถในการมองเห็นทั้งภาพใหญ่และรายละเอียดของการปฏิบัติ ซึ่งทำให้ผู้นำและกลยุทธ์มีความโดดเด่น

ลอเรนซ์ (Lawrence. 1999: 4) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นการคิดที่มีการจัดระเบียบมีพลังอำนาจและสามารถให้เกิดการกระทำที่ดีมีความท้าทายและมีทางเลือกในการคิดสิ่งใหม่ๆ

โอชานนาซี (O'Shannassy. 1999: 16-22) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นกลวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีความการยืดหยุ่นและมีความคิดรวบยอดในการบริหารจัดการในอนาคตขององค์กรและกลุ่มบุคคล

เจมส์ (James. 2005: xi) ได้นำเสนอความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วในเรื่องสำคัญ สามารถมองเห็นภาพใหญ่ในอนาคต และสามารถนำความรู้มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

บาลอช (Baloch.2010: 3-4) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกระบวนการคิดและการฝึกเป็นกระบวนการวางแผนเพื่อสร้างกลยุทธ์ การเชื่อมโยง การบูรณาการ เพื่อการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทิศทางของการใช้ทรัพยากรต้องมีสติ ชัดเจนและเชิงรุก และกำหนดโดเมนสำหรับการแข่งขันที่ได้เปรียบคู่แข่ง ศึกษากระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ภายใน ข้อมูลภายนอก การสังเคราะห์คุณภาพของความคิดเห็นและการรับรู้ใน การพัฒนากลยุทธ์ที่มีโอกาสสำหรับความสำเร็จมากขึ้น

ริดเกลย์ (Ridgley.2013: Online) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พลังความคิด ที่อาศัยความชำนาญ เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ

พสุ เดชะรินทร์ (2551:5) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารทำเพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีการในการแข่งขัน รวมทั้งทำให้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแตกต่างจากในปัจจุบัน และการคิดเชิงกลยุทธ์นั้นควรจะต้องมีลักษณะที่เป็นองค์รวม (Conceptual) เป็นระบบ (System-Oriented) มีทิศทางที่ชัดเจน (Directional) และมองโอกาส (Opportunistic)

สิปปนนท์ เกตุทัต (2553: คำนิยาม) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การบูรณาการศาสตร์และศิลป์ของการหาทางเลือกต่างๆ แล้ววางทิศทางกระบวนการและการดำเนินการมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป้าหมายนี้อาจเป็นการเอาชนะคู่ต่อสู้หรือตามโจทย์การพัฒนาที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ชัดเจน หัวใจสำคัญอยู่ที่การเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อม เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของตัวเอง เข้าใจโอกาสความเสี่ยงและภัยคุกคามอันอาจจะเกิดขึ้นได้ ทางเลือกต่างๆ นั้นอาจผิดแผกแตกต่างที่เคยปฏิบัติกันมาโดยสิ้นเชิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553 : 4,18) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดในการกำหนดแนวทางการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ด้วยการค้นหาวิธีการในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อมุ่งหมายที่จะเอาชนะภายใต้สถานการณ์ต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2554: 36) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และมีการยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

พิพัฒน์ พุศรินวล (2556: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีการยืดหยุ่น พลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ มุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งหรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เทือน ทองแก้ว (2557: 2) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ไว้ว่าเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ มั่นคงด้วยกลยุทธ์และการแข่งขันขององค์การในยุคเศรษฐกิจของโลก รู้จักรวบรวมนโยบายและการรายงานแผนเชิงกลยุทธ์ ด้วยการมองในระยะยาวที่ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ได้ตามลำดับก่อนหลัง สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า ได้ถึงภัยคุกคามหรือโอกาสที่มี

สรุปได้ว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การคิดที่เต็มไปด้วยการค้นหาวิธีการ และการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการเชื่อมโยง การบูรณาการและต้องมีสติ ชัดเจนและเชิงรุก และเปรียบเทียบโอกาส ความเป็นไปได้ เพื่อการตัดสินใจให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2 องค์ประกอบของการคิดเชิงกลยุทธ์

การพิจารณาองค์ประกอบของการคิดเชิงกลยุทธ์นั้นมีความสำคัญ เพราะ องค์ประกอบเปรียบเสมือนหลักการ หรือลักษณะสำคัญที่จำเป็นต้องมีในผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมและได้สรุปไว้ ดังนี้

สเตซี (Stacey. 1993: 57-248) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1. พลวัตการบริหารจัดการ (Strategic Thinking and the Dynamics of Managing and Organising) ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายองค์การและนวัตกรรม องค์การแห่งการเรียนรู้และกลยุทธ์ที่ใช้ ความเป็นพลวัตของมนุษย์

2. มิติทางศีลธรรม (Strategic Thinking and the Moral Dimension) ประกอบด้วย พันธกิจ ภาระหน้าที่ จรรยาบรรณ และการเลือกปฏิบัติ

3. การพัฒนาระหว่างประเทศ (Strategic Thinking and International Development) เช่น การได้เปรียบแข่งขันในระดับสากล เป็นต้น

เบอร์ (Boar.1996: 67) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เวลา (Time) คือ ยุทธศาสตร์การคิดข้ามเวลา เป็นการคิดเกี่ยวกับปัญหาในมุมมองจากอดีต ปัจจุบันและอนาคต

2. เนื้อหาสาระ (Substance) คือ กลยุทธ์การคิดเกี่ยวกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของทั้งรูปธรรมและนามธรรม

3. การกำหนดขอบเขตที่เป็นไปได้ (Cardinality) คือ ยุทธศาสตร์การคิดเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่เห็นพ้องกัน การสังเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ กำหนดเส้นไปยังหัวใจของการคิดเชิงกลยุทธ์

ลิเอดกา (Liedtka. 1998:120-129) ได้นำเสนอองค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ที่ดีควรประกอบด้วย 1) ความตั้งใจ (Intent Focused) เป็นการมุ่งเน้นความสนใจที่จะต่อต้านสิ่งที่ทำให้ไขว่เขวและมีสมาธิให้นานที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมาย 2) การมองเชิงระบบ (Systems Perspective) เป็นการสร้างสรรค์อย่างสมบูรณ์ ตั้งแต่เริ่มจนจบ และความพยายามในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น 3) การคิดในเวลาจำกัด (Thinking in Time) เป็นการเชื่อมต่ออดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้สามารถคาดการณ์ในการประเมินช่องว่างระหว่างที่อยู่ในขณะนี้ และที่ต้องการที่จะจบลงในขณะที่มุ่งเน้นในอนาคตจะสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบัน 4) ฉวยโอกาส (Intelligent Opportunism) การวิเคราะห์ SWOT(จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม) จากมุมมองที่หลากหลายด้วยความคิดและความรู้ที่มีอยู่ จะต้องมองและฟังจะได้รับประโยชน์ 5) การขับเคลื่อนสมมติฐาน (Hypothesis Driven) เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ใช้คำถามที่เริ่มต้น "ถ้า ... ?" หรือ "ถ้า ... แล้ว ?" คำถามช่วยให้เราจินตนาการสถานการณ์ และวิเคราะห์อย่างดีที่สุดเท่าที่สามารถใช้ความรู้ได้แล้วทดสอบสมมติฐานที่ดีที่สุด(ทดลอง)เรียนรู้จากประสบการณ์ในการสร้างสมมติฐานใหม่ และสำหรับการกระทำในอนาคต

โอชานนาซี (O'Shannassy.1999: 16-22) นำเสนอองค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ (The Elements of Strategic Thinking) ไว้ดังนี้

1. มีการยืดหยุ่น (Flexible Inputs) องค์การที่ประสบกับการเปลี่ยนแปลง และความวุ่นวายที่ประสบความสำเร็จ จะต้องละทิ้งงานประจำดั้งเดิมของปฏิบัติการ และปรับให้เข้ากับการแข่งขันและเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น

2. การมองแบบเฮลิคอปเตอร์ (Helicopter View) การมองแบบเฮลิคอปเตอร์มีการยืดหยุ่นเพียงพอภายในกรอบการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยมีความต้องการในการคิดเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจ และการใช้เหตุผลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ทราบถึง การเรียนรู้ขององค์การ นโยบายขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ และพลวัตรขององค์การ การมองจากข้างบนและมองลึกข้างในองค์การ สำหรับการมองใกล้ที่เฉพาะเจาะจงปัญหาหรือสมมติฐานที่จำเป็นต้องใช้งานง่ายใกล้ขีดการตรวจสอบหรือวิเคราะห์

3. เป้าหมายของกลยุทธ์ (Strategic Intent) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบของทิศทางในอนาคตของบริษัท จากด้านบนโดยตรง ช่วยป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติวอกแวกตามสิ่งแวดล้อมและ ความไม่แน่นอน

4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใน และภายนอก (Participation of Internal and External Stakeholders) กลยุทธ์การคิดเพื่อแสวงหาความคิดรวบยอดในอนาคตของบริษัท โดยเฉพาะกลยุทธ์คิดแสวงหาความต้องการประสิทธิภาพองค์การเป็นกระจายของ

ความสามารถความคิดกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์การที่นำเสนอความท้าทายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใน และภายนอก เป็นการพัฒนาผู้นำทักษะเชิงกลยุทธ์ของผู้อื่น

5. การคิดในเวลาจำกัด (Thinking in Time) เป็นการอธิบายความสำคัญของช่องว่างระหว่างความเป็นจริงของวันนี้และกลยุทธ์ในอนาคต เช่น ปัจจุบันความสามารถและทรัพยากรที่มีจำกัดและไม่เพียงพอ องค์การต้องพยายามสร้างสรรค์ให้มากที่สุด ในขณะที่แบบดั้งเดิมในมุมมองของกลยุทธ์มุ่งเน้นไปที่ความพอดีระหว่างทรัพยากรที่มีอยู่และโอกาสที่มีในปัจจุบัน เจตนายุทธศาสตร์ที่จะสร้างความเหมาะสมระหว่างทรัพยากรและความทะเยอทะยาน ดังนั้น การคิดเชิงกลยุทธ์ จึงมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างอดีตปัจจุบันและอนาคต

6. เห็นประโยชน์ของการคิดกลยุทธ์ (Output of Strategic Thinking) เป็นการสังเกตเห็นประโยชน์จากการแข่งขันขององค์การในการสร้างความสามารถในการคิดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของการคิดกลยุทธ์ ได้แก่ กลวิธีการแก้ไขปัญหา ความคิดรวบยอดในอนาคต การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ข้อบัญญัติและการปฏิบัติของกลยุทธ์ตามลำดับ

คุสุมาน และมาร์ไคด์ (Cusumano and Markide.2001: 1-269) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1. การสร้างกลยุทธ์และคุณค่า (Strategy and Value Creation) ประกอบด้วย รูปแบบใหม่สำหรับการบริหาร การตอบสนองต่อกระบวนการกลยุทธ์
2. การยืดหยุ่น (Flexibility) ประกอบด้วย รูปแบบของข้อมูล การปรับตัวท่ามกลาง ความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ และกลยุทธ์การตัดสินใจ
3. กระบวนการจัดการกลยุทธ์ (The Strategy -Making Process) ประกอบด้วย การจัดการระบบ การปรับกลยุทธ์ให้เข้มแข็ง การพัฒนากลยุทธ์เพื่ออนาคต
4. นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์และการเติบโต (Strategic Innovation and Growth) ประกอบด้วย คุณค่านวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ องค์ความรู้ พลวัตรของกลยุทธ์ การกำกับดูแลภายใน และ 3 กลยุทธ์เพื่อการเติบโต คือ เทคโนโลยี ลูกค้า และโรงงาน

มาซิเฟร์น และวิลลา (Masifern and Vilà.2002: 8-11) ได้นำเสนอลักษณะของการคิดเชิงกลยุทธ์ (Types of Frame of Reference) ไว้ดังนี้

1. เป็นแรงผลักดันของจิตใจ บนพื้นฐานของการสะสมประสบการณ์ส่วนตัว พร้อมกับค่านิยมและความเชื่อ ผลจากการอยู่ในวัฒนธรรมองค์การที่กำหนดผล จากการตกตะกอนของการปฏิบัติและบุคลิกภาพ ความคิดแต่ละที่ปรับเปลี่ยนตามประสบการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ อุปนิสัย ส่วนใหญ่ผ่านการกระตุ้นภายนอก เช่น ค่านิยมของบริษัทใหม่ หรือกฎระเบียบองค์การใหม่ เป็นต้น และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากธรรมชาติและบุคลิกลักษณะของ แต่ละบุคคล

2. เป็นการปรับปรุงในตัวอย่างต่อเนื่องและเจตนาโดยพื้นฐาน เมื่อเหตุการณ์ใหม่ที่น่าสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใคร่ครวญสถานการณ์และปรับกระบวนการคิดให้เข้ากับความเป็นจริงใหม่ ซึ่งกระบวนการคิดนี้ถูกควบคุม โดยความเข้าใจและตัดสินใจอย่างเป็นทางการ

3. เป็นการอธิบายทัศนคติความเชื่อขององค์กร มีการเปลี่ยนแปลงทีละน้อย เท่านั้นเป็นวัฒนธรรมธรรมและค่านิยมความเชื่อร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

4. เป็นการสะสม รวบรวมประสบการณ์ ค่านิยม ทัศนคติองค์กรที่มีการยืดหยุ่น และเป็นผลมาจากการสะท้อนการพิจารณา และการตัดสินใจเชิงลึก ส่งผลให้เกิดการคิดเชิงกลยุทธ์

เจมส์ (James.2005: xi) ได้นำเสนอความหมายของการคิดเชิงกลยุทธ์ว่าหมายถึง การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วในเรื่องสำคัญ สามารถมองเห็นภาพใหญ่ในอนาคตและสามารถนำความรู้มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เฮนส์ (Haines.2006: 1) ได้นำเสนอถึงลักษณะของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1. กลยุทธ์ต้องมีทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน
2. กลยุทธ์ต้องมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์หลักขององค์กรเพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์
3. กลยุทธ์ต้องมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
4. กลยุทธ์ต้องมีรายละเอียด โครงสร้าง แนวทางปฏิบัติเพื่อความเป็นเลิศ

อลิโอ (Allio. 2006: 4-13) นำเสนอองค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย การวางแผนระยะยาว (Long-Range Planning) การวิเคราะห์กลยุทธ์ (Strategic Analysis) ระบบคุณภาพ (Quality) ทฤษฎีการสะสมผลงาน (Portfolio Theory) การวาดภาพอนาคต (Scenario Planning) ตัวแบบการจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation Models) วัฒนธรรมองค์กร(Corporate Culture) การเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ (Leadership Craft) กำหนดตัวชี้วัดที่มีความสำคัญ (Metrics that Matter) การออกแบบองค์การคิดเชิงกลยุทธ์(Strategic Organization Design) และการมองไปข้างหน้า และย้อนกลับ (Looking Back and Ahead)

บาลอช (Baloch.2010: 3-4) ได้ให้ความหมายการคิดเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นกระบวนการคิดและการฝึก เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อสร้างกลยุทธ์การเชื่อมโยง การบูรณาการเพื่อการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทิศทางของการใช้ทรัพยากรต้องมีสติ ชัดเจน และเชิงรุก และกำหนดโดเมนสำหรับการแข่งขันได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมากกว่าคู่แข่ง ศึกษากระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ภายใน ข้อมูลภายนอก การสังเคราะห์คุณภาพของความคิดเห็น และการรับรู้ ในการพัฒนากลยุทธ์ที่มีโอกาสสำหรับความสำเร็จมากขึ้น

วิลลาปา (Willapa. 2012: 24-37) ได้นำเสนอองค์ประกอบผู้ที่เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านต่างๆ คือ การทำแผน (Making Plans) การพัฒนา

วิสัยทัศน์(Developing Visions) และการประเมินความก้าวหน้า (Evaluating Progress) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทำแผน (Making Plans)

- 1.1 วางแผนร่วมกัน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้จัดการและพนักงาน
- 1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์และพันธกิจ เป็นรากฐานสำหรับการวางแผน
- 1.3 ใช้แผนเชิงกลยุทธ์ในการพิจารณาแผนสามารถใช้ในการระบุบทบาทที่ชัดเจนสำหรับองค์กรและแนวทางในการทำงานร่วมกัน
- 1.4 มีเหตุผล
- 1.5 แผนสามารถนำไปใช้ในองค์กรอื่นได้
- 1.6 แผนรองรับการเปลี่ยนแปลง
- 1.7 ทบทวนและปรับปรุงแผนเป็นประจำทุกปี

2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing Visions) การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้น่าสนใจ และเป็นความฝันร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 มีความเหมาะสมสำหรับองค์กรและเวลา
- 2.2 ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ และสะท้อนให้เห็นถึงอุดมคติ
- 2.3 ชี้แจงวัตถุประสงค์และทิศทาง
- 2.4 สร้างแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น และส่งเสริมความมุ่งมั่น
- 2.5 พุดชัดแจ่มชัด และเข้าใจง่าย
- 2.6 สะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ และความสามารถโดดเด่นขององค์กร และสิ่งที่สามารถจะประสบความสำเร็จ
- 2.7 มีความทะเยอทะยานเป็นคุณสมบัติที่ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรและช่วยปลุกพลังงานของพวกเขาไปในทิศทางที่ดี

3. การประเมินความก้าวหน้า โดยใช้คำถามการประเมินผลความคืบหน้า

- 3.1 เราจะดำเนินการตามแผนอย่างไร
- 3.2 เรามีการประชุมต่อความคาดหวังหรือไม่
- 3.3 เราจำเป็นต้องทำการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เพิ่มเติมหรือไม่
- 3.4 นี่คือการช่วยให้เราบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และบรรลุวิสัยทัศน์หรือไม่
- 3.5 เราพร้อมที่จะทำตามขั้นตอนร่วมกัน และทรัพยากรที่มีอยู่หรือไม่
- 3.6 เราจะมีวิธีการทำงานร่วมกันได้อย่างไร
- 3.7 มีการเปลี่ยนแปลงหรือโอกาสข้างหน้าที่ต้องเตรียมหรือไม่

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg.2013: Online) ได้นำเสนอว่าการคิดเชิงกลยุทธ์ไม่เป็นสูตร ซึ่งได้นำเสนอรูปแบบการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการก่อตัวของกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. มองเห็นข้างหน้า
2. มองหลังในอดีตที่ผ่านมา
3. มองจากข้างบน ภาพใหญ่ทั้งหมดของงาน
4. มองเห็นด้านล่าง การสนับสนุน
5. มองด้านข้าง ความคิดสร้างสรรค์และบริบทโดยรอบ
6. มองไปข้างหน้าเห็นอนาคต
7. มองผ่านตลอดเห็นผลกระทบต่อวิสัยทัศน์

พสุ เดชะรินทร์ (2551:5) ได้ให้ความหมายการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารทำ เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีการในการแข่งขัน รวมทั้งทำให้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแตกต่างจากในปัจจุบัน และการคิดเชิงกลยุทธ์นั้น ควรจะต้องมีลักษณะที่เป็นองค์รวม (Conceptual) เป็นระบบ (System-Oriented) มีทิศทางที่ชัดเจน (Directional) และมองโอกาส (Opportunistic)

ไซโต (Saoto แปลโดยประวัติ เพียรเจริญ. 2552: 30) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตั้งกรอบเป้าหมาย (Framing Skill) หมายถึง ทักษะในการเลือกเปิดและกำหนดขอบเขตของส่วนที่เป็นปัญหาได้อย่างตรงจุด
2. ทักษะการสร้างแนวคิด (Conceptual Skill) หมายถึง ทักษะในการคิดหาจุดตั้งต้นที่ก่อให้เกิดคุณค่าใหม่ๆ และบ่งบอกถึงทิศทางที่ควรขยายผลออกไป
3. ทักษะการคิดอย่างมีตรรกะ (Logical Thinking Skill) หมายถึง ทักษะในการอนุมานถึงความเป็นเหตุเป็นผลได้อย่างทะลุปรุโปร่ง และวางเค้าโครงของประเด็นต่างๆ อย่างสร้างสรรค์
4. ทักษะการวางตำแหน่งเชิงเปรียบเทียบ (Positioning Skill) หมายถึง ทักษะในการคิดหาสถานการณ์ที่ได้เปรียบในเชิงเปรียบเทียบ และทำให้กลุ่มเป้าหมายรับทราบและตระหนักถึงตำแหน่งทางการตลาด

สปีนเนอร์ เกตุทัต (2553: คำนิยาม) ได้ให้ความหมายการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ของการหาทางเลือกต่างๆ แล้ววางทิศทาง กระบวนการ และการดำเนินการมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป้าหมายนี้อาจเป็นการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจหรือตามโจทย์การพัฒนาที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ชัดเจน หัวใจสำคัญอยู่ที่การเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อม เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของตัวเอง เข้าใจโอกาสความเสี่ยงและภัยคุกคามอันอาจจะเกิดขึ้นได้ ทางเลือกต่างๆ นั้นอาจผิดแผกแตกต่างที่เคยปฏิบัติกันมาโดยสิ้นเชิง

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2554: 36) ได้นำเสนอถึงลักษณะของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
2. มีลักษณะเป็นกระบวนการ
3. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
4. มีการประเมินสภาพทั้งของตนเองและสภาพแวดล้อม
5. มีการคาดการณ์อนาคต
6. มีการหาทางเลือกและประเมินทางเลือกก่อนดำเนินการ
7. มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน
8. มีการยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556: ออนไลน์) ได้ให้องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย การคิดอย่างเป็นกระบวนการ การกำหนดแนวทางการตัดสินใจ การวางแผนความสามารถวิเคราะห์และประเมินสถานะ และการดำเนินการรับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้า นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553: 13-15) ได้กล่าวถึงลักษณะของการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นกระบวนการ เป็นกระบวนการคิดหรือเรียกว่าเป็น "ชุดความคิด" คือ คิดตั้งแต่เริ่มต้นจนบรรลุเป้าหมายไว้ล่วงหน้าก่อนลงมือดำเนินการ จากสถานการณ์ปัจจุบันจนถึงเป้าหมาย หรือสถานการณ์ที่พึงประสงค์ในอนาคต เริ่มจากการมีเป้าหมายบางอย่างที่ต้องการทำให้สำเร็จ จากนั้นจึงหาวิธีดำเนินการไปสู่เป้าหมาย โดยมีการวางแผนเกี่ยวกับทิศทางและวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้มากที่สุด

2. มีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ ก่อนที่จะเลือกวิธีการดำเนินการใดๆ จะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานะ ทั้งของตนเองและสภาพแวดล้อม เพื่อดูว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ มีจุดแข็งใดที่ถือเป็นโอกาสให้ประสบความสำเร็จ และมีจุดอ่อนใดบ้างที่อาจเป็นเหตุให้ประสบความล้มเหลว นอกจากนี้ต้องวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาโอกาสและอุปสรรคที่จะทำให้ไปถึงหรือไม่ถึงเป้าหมาย

3. มีการคาดการณ์ถึงอนาคต นอกจากนี้ต้องมีการคาดการณ์อนาคต เพราะจะช่วยให้เห็นถึงจุดอ่อน ซึ่งเป็นมูลเหตุก่อให้เกิดการสูญเสียต่างๆ และจุดแข็งซึ่งจะทำให้เห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตน และคาดคะเนสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องว่าจะเป็นเช่นไรในอนาคต และเพื่อระมัดระวังตัวหรือหลบหลีกได้ทันทีหากสิ่งไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น

4. มีทางเลือกและประเมินทางเลือกในการดำเนินการ เนื่องจากการตัดสินใจทุกเรื่องมีความสำคัญ ถ้าตัดสินใจผิดพลาด อาจจะทำให้ไปไม่ถึงเป้าหมาย หรือต้องเสียเวลาเสีย

ทรัพยากรในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นจึงต้องพยายามหาทางเลือกกลยุทธ์มากกว่าหนึ่งทาง ประเมินทางเลือกนั้นก่อนนำไปใช้งานจริง โดยพิจารณาผลดีผลเสียของทางเลือกแต่ละทาง โอกาสการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อนเลือกทางที่มั่นใจในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด และคิดว่าน่าจะเป็นทางเลือกที่นำไปสู่ความสำเร็จมากที่สุด

5. มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน เมื่อได้ทางเลือกต่างๆ ที่นำไปสู่เป้าหมาย จะมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน อาจจะมีการกำหนดเป้าหมายย่อยๆ หลายๆ เป้าหมายที่ต้องทำให้สำเร็จทั้งหมด เช่น การวางแผนกลยุทธ์ในระดับองค์การจะต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการไปถึง และส่วนที่สอง วิธีทางหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น แผนกลยุทธ์มีกำหนดไว้ล่วงหน้าจะนำไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยเขียนออกมาเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

6. มีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ แผนกลยุทธ์หรือทางเลือกกลยุทธ์สามารถยืดหยุ่นพลิกแพลงหรือเปลี่ยนแปลงได้ โดยในระหว่างดำเนินการจะต้องประเมินสถานการณ์อยู่เสมอเนื่องจากอาจจะมีแนวโน้มเกิดขึ้นได้ และแผนการจะต้องมีการยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามความเหมาะสม นักคิดเชิงกลยุทธ์จะต้องมีความว่องไวและเฉียบคมในการประเมินสถานการณ์ และวิเคราะห์ได้ว่าสภาพแวดล้อมความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะกระทบต่อเส้นทางไปสู่เป้าหมายอย่างไรบ้าง เพื่อหาจังหวะและฉวยโอกาสจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป หรือหลบหลีกให้ทันเมื่อมีอันตรายกล้ำกลายแบบกะทันหัน มีการคิดหาทางเลือกอื่นๆ สำรองไว้สำหรับสถานการณ์ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้น

7. จดจ่อที่เป้าหมาย ในระหว่างดำเนินการดำเนินการนักคิดเชิงกลยุทธ์ จะต้องมุ่งมั่นและจดจ่ออยู่กับอนาคตพยายามหาหนทางยืดเป้าหมายให้สำเร็จ ไม่ยึดติดอยู่กับความสำเร็จที่ผ่านมาหรือเสียใจกับความล้มเหลวที่ไม่เกิดขึ้น แต่ให้มองไปข้างหน้าเพื่อหาหนทางที่ดีที่สุดสู่เป้าหมายที่วางไว้ การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นความคิดที่มีการยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลง และพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์

พิพัฒน์ พุศรีนวล (2556 : ออนไลน์) ได้นิยามการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน ยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ มุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งชั้น หรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 2013: Online) ได้นำเสนอว่าการคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่เป็นสูตร ซึ่งได้นำเสนอรูปแบบการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการก่อตัวของกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. มองเห็นข้างหน้า
2. มองหลังในอดีตที่ผ่านมา
3. มองจากข้างบน ภาพใหญ่ทั้งหมดของงาน

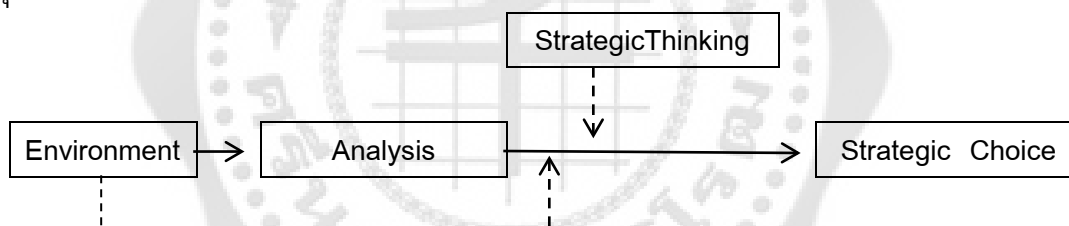
4. มองเห็นด้านล่าง การสนับสนุน
5. มองด้านข้าง ความคิดสร้างสรรค์และบริบทโดยรอบ
6. มองไปข้างหน้าเห็นอนาคต
7. มองผ่านตลอดเห็นผลกระทบต่อวิสัยทัศน์

สรุปลักษณะของการคิดเชิงกลยุทธ์ได้ว่า เป็นกระบวนการมีการวิเคราะห์และประเมินสถานะมีการคาดการณ์ถึงอนาคต มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน มีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการประเมินสภาพทั้งของตนเองและสภาพแวดล้อม มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีทางเลือกและประเมินทางเลือกในการดำเนินการ มีการยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ มองประสบการณ์ค่านิยม ทักษคติในอดีตที่ผ่านมามองภาพใหญ่ทั้งหมดของงาน

2.3 กระบวนการและขั้นตอนของการคิดเชิงกลยุทธ์

กระบวนการและขั้นตอนของการคิดเชิงกลยุทธ์ในทัศนะของนักวิชาการ ได้นำเสนอไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

อมิตา มนู (Amitabh, Manu. 2011: 1-17) ได้นำเสนอกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ (The Strategic Process)

ที่มา: Amitabh.(2011: 2).Strategic Thinking: Is Leadership the missing link.

ในบริบทของสภาพแวดล้อมกระบวนการทางกลยุทธ์อาจเกิดขึ้นจากการเมือง สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม การสร้างทางเลือกแล้วเลือกทางเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่ตรงกับจุดแข็งขององค์กร และจุดอ่อนที่มีความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องกับสองกระบวนการย่อย ได้แก่

1. ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ โดยการเลือกจากบรรดาทางเลือกเชิงกลยุทธ์ ตัวเลือกกลยุทธ์มีจำนวนมาก ดังนั้น ต้องสร้างคำถามเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น ใครที่เป็นลูกค้าผลิตภัณฑ์ที่นำเสนอ คืออะไร และวิธีการที่จะนำเสนอผลิตภัณฑ์ เป็นต้น การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องคิดสร้างสรรค์และที่สำคัญคือ ต้องมาจากการเลือกจากในหมู่ทางเลือกข้างต้น ซึ่ง บาลอช (Baloch. 2010: 3-4) ได้นำเสนอกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์และเงื่อนไขไว้ คือ การตรวจสอบ

ทักษะของบริษัทและความสามารถประเภทขององค์กร โครงสร้าง วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของคน ทรัพยากรและโครงสร้างที่สอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ การคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีการจัดมุมมองที่กว้างขึ้น จะช่วยการเห็นสิ่งจากที่สูงขึ้น จะช่วยเพิ่มความคมชัดของวิสัยทัศน์ การคิดเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และการยืดหยุ่น การคิดเชิงกลยุทธ์ช่วยให้สามารถเห็นภาพทั้งหมด และวิธีการไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ในการพัฒนาจะช่วยแยกความแตกต่างระหว่างทางเลือกและการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี อุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม ภายใต้การแข่งขัน ดังนั้นวิสัยทัศน์เกิดขึ้นผ่านการคิดเชิงกลยุทธ์ ช่วยให้สามารถรวมมุมมองที่แตกต่างกัน เช่น มุมมองด้านสิ่งแวดล้อม มุมมอง ด้านการตลาด มุมมองโครงการ และมุมมองด้านการกลยุทธ์ทางธุรกิจผลงานของสำนักสินค้า/บริการ ราคา และภาพการวางตำแหน่งเอกลักษณ์ของพวกเขาและผลของความคิดกลยุทธ์ไม่ได้เป็นเพียงเกี่ยวข้องกับมองที่ปัจจุบัน แต่หมายถึง อนาคตข่าวสารเกี่ยวกับตลาดและความต้องการของลูกค้า

2. กระบวนการการวัดความมีประสิทธิภาพของแผนและการตรวจสอบการดำเนินการตามแผน ยังมีใช้การประเมินเพื่อเปรียบเทียบความต้องการเดิมกับการดำเนินการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จเริ่มต้น โดยผ่านการกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ในทุกๆระดับ พนักงานทั้งหมดรวมทุกสิ่งๆที่พวกเขาทำการเปลี่ยนโดยกำหนดค่าและหลักการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

พอร์เตอร์ (Porter. 2006: Online) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรในยุคแห่งการแข่งขันจะต้องพิจารณาเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมระหว่างการเป็นผู้ผลิตต้นทุนต่ำที่สุดในตลาด การนำเสนอสิ่งที่แตกต่าง หรือการเพิ่มเติมสิทธิพิเศษ และการเข้าถึงความพึงพอใจและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งต้องขับเคลื่อนด้วย 5 วิธีการเพื่อการแข่งขัน (The Five Forces) ดังนี้

1. อำนาจของลูกค้ามีผลต่อการกำหนดราคา
2. อำนาจของผู้จัดหาวัตถุดิบมาป้อนมีอิทธิพลต่อการกำหนดราคาขององค์กร
3. คู่แข่งของผลิตภัณฑ์ที่คล้ายคลึงกันมีผลต่อการลดราคาและทำให้ได้ผลกำไร
4. ระดับของการแข่งขันมีผลกระทบต่อการลงทุนในด้านการตลาดและการวิจัย

และผลกำไร

5. การคุกคามของการเข้าตลาดใหม่ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงและผลกระทบเกี่ยวกับการกำหนดราคาและการทำกำไรในอนาคต

นอกจากนั้น ได้นำเสนอกลยุทธ์ที่มีความแตกต่างกัน คือ การย้ายระดับพื้นฐาน (Moving Dirt) โดยทั่วไปเป็นการดำเนินงานในแนวนอน และการจัดการวัสดุ (Handling Material) โดยทั่วไปเป็นการดำเนินงานในแนวตั้ง ซึ่งทั้งสองวิธีการนี้สามารถปรับใช้ในลักษณะต่างๆ ได้แก่ กระบวนการผลิต (Manufacturing Proseses) ลูกค้า (Customers) วิธีการจำหน่าย

(Distribution Methods) วิธีการขาย (Selling Methods) ความต้องการบริการ (Service Requirement) ปัจจัยการออกแบบ (Design Factor) ความต้องการด้าน IT (IT Requirement) ผู้จัดหาวัตถุดิบ (Suppliers) คู่แข่ง (Competitors)

พอตเตอร์ (Potter. 2005: 51-158) ได้นำเสนอขั้นตอนการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ (Analysis) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 2 เลือกมิติสำหรับการวิเคราะห์ที่จะเติมเต็มวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 3 ระบอบองค์ประกอบ
2. การวัดประเมินผล (Evaluation) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 เลือกมาตรฐาน ขั้นที่ 2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ขั้นที่ 3 เลือกองค์ประกอบ ขั้นที่ 4 เปรียบเทียบองค์ประกอบเกณฑ์มาตรฐาน ขั้นที่ 5 สร้างการประเมินผลสรุป
3. อุปนัย (Induction) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 กำหนดคำถาม ขั้นที่ 2 ให้สังเกตมากขึ้น ขั้นที่ 3 สรุปรูปแบบ ขั้นที่ 4 รูปแบบทั่วไป ขั้นที่ 5 ทดสอบ
4. การอนุมาน (Deduction) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การสังเกต ขั้นที่ 2 ระบุหลักการทั่วไปที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 3 การใช้ความมีเหตุผลไปสู่ข้อสรุป
5. การจัดหมวดหมู่ (Grouping) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 โครงร่างการจัดประเภทรายการขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 3 เลือกประเภทรายการ ขั้นที่ 4 กำหนดกฎการตัดสินใจ ขั้นที่ 5 จัดองค์ประกอบ ขั้นที่ 6 ตรวจสอบการจัดกลุ่ม
6. การสังเคราะห์ (Synthesis) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 2 เลือกองค์ประกอบที่ดีที่สุด ขั้นที่ 3 รวบรวมองค์ประกอบ
7. สารสังเขป (Abstracting) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 กำหนดระยะเวลา ขั้นที่ 2 สร้างเค้าร่างขั้นที่ 3 งบประมาณ ขั้นที่ 4 เขียนประโยคประกอบ ขั้นที่ 5 เขียนประโยคสรุป ขั้นที่ 6 บรรณาธิการต้นฉบับ
8. การจูงใจแลกเปลี่ยน (Persuasive Expression) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ระบุวิทยานิพนธ์ ขั้นที่ 2 สร้างเค้าร่างการสนับสนุนข้อพิพาท ขั้นที่ 3 กำหนดลักษณะคุณภาพของเสียง ขั้นที่ 4 เลือกหลักฐาน ขั้นที่ 5 จัดลำดับข้อพิพาท ขั้นที่ 6 เขียนฉบับร่างครั้งแรก ขั้นที่ 7 เขียนความนำ

วูดทอน และฮอร์น (Wootton; & Horne. 2001: 1-122) ได้นำเสนอขั้นตอนการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นที่ช่วยให้สามารถระบุช่องทางและโอกาสใหม่ๆ ได้ สามารถระบุอันตรายหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ และสามารถตัดสินใจได้ว่าควรจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ได้แก่ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ตลาด การเมือง กฎหมาย จริยธรรม สังคม

ขั้นที่ 2 ทำการตรวจสอบ เป็นขั้นที่ช่วยให้สามารถเห็นลักษณะที่สำคัญของสินค้าและบริการได้อย่างชัดเจน สามารถระบุข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างชัดเจน และสามารถระบุประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ ซึ่งการตรวจสอบดังกล่าวใช้หลัก 12Ms โดยการมององค์การในด้านต่างๆ ได้แก่ ชื่อเสียงทางการตลาด ความว่องไวทางความคิด การจัดการ การกำกับติดตาม การจูงใจ การขนส่ง กำลังคน เครื่องจักร วัสดุ ขวัญกำลังใจ เงิน และวัฒนธรรมองค์การ

ขั้นที่ 3 ทบทวนสิ่งที่รู้แล้ว เป็นขั้นที่ช่วยให้สามารถสรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถสรุปผลการตรวจสอบภายใน และทำให้ผลสรุปออกมาสมเหตุสมผล

ขั้นที่ 4 คาดการณ์ทิศทางในอนาคต เป็นขั้นที่ช่วยให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ถ้าไม่เปลี่ยนแปลงอะไรเลย และช่วยให้สามารถมองเห็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ที่อาจเกิดขึ้นได้

ขั้นที่ 5 ตัดสินใจทางที่เลือกไป เป็นขั้นที่ช่วยให้สามารถกำหนดพันธกิจขององค์การ สร้างวิสัยทัศน์ขององค์การ กำหนดทิศทางขององค์การ กำหนดวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 6 จัดการช่องว่าง เป็นขั้นที่ช่วยให้สามารถระบุอุปสรรคในการบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถประเมินว่าจะจัดอุปสรรคนั้นออกไปได้หรือไม่ และสามารถปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 7 สร้างตัวเลือกเพิ่มเติม เป็นขั้นที่ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ทางเลือกที่มีอยู่สามารถสร้างทางเลือกใหม่ สามารถพิจารณาทางเลือกทั้งหมด

ขั้นที่ 8 การตรวจสอบความเป็นไปได้ของทางเลือก เป็นขั้นที่ช่วยให้สามารถประเมินความสามารถในการแข่งขัน ประเมินความสามารถในการควบคุม ประเมินความเข้ากันได้ ประเมินความเป็นไปได้ ประเมินผลกระทบ และประเมินความเสี่ยง

ขั้นที่ 9 การตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติ เป็นขั้นที่ช่วยให้สามารถหาข้อตกลงเรื่องแผนปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจว่าจะให้รางวัลอย่างไร สามารถตัดสินใจว่าจะติดตามได้อย่างไร

2.4 ประโยชน์ของการคิดเชิงกลยุทธ์

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2554: 36)

1. ช่วยให้เรามองภาพอนาคตได้ชัดเจน
2. ช่วยให้เรามองเห็นจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองและคู่แข่ง
3. ช่วยให้เราเห็นอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของงาน
4. ช่วยให้เราเห็นทางออกหลากหลาย
5. ช่วยสร้างแนวทางปฏิบัติให้เป้าหมายนั้นเป็นจริง
6. ช่วยควบคุมตัวเราให้ไปถึงเป้าหมาย
7. ช่วยให้เราตระหนักถึงผลได้เสียของการตัดสินใจ

8. ช่วยปลดปล่อยความคิดที่ติดขัดกับความสำเร็จในอดีต

9. ช่วยให้ความฝันนั้นเป็นความจริง

สรุปได้ว่า การคิดเชิงกลยุทธ์มีกระบวนการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ประโยชน์ของแต่ละงาน เพราะการคิดเชิงกลยุทธ์ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่คุ้มค่า

ดังนั้นจากการศึกษาเอกสารและแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง สามารถแสดงในตาราง 3-7

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์

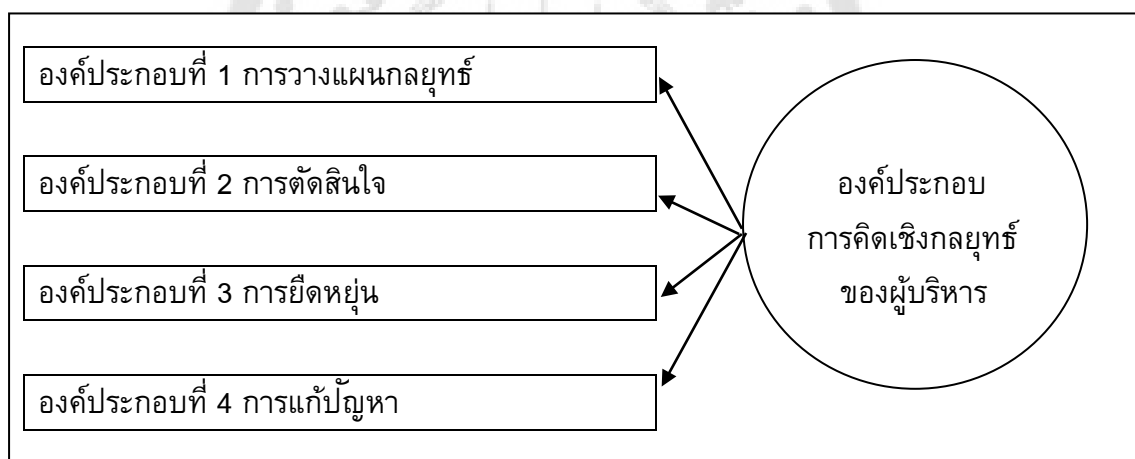
รายการ	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์(2556 : ออนไลน์, 2553 : 4,18)	สุวิทย์ มูลคำ และคณะ(2554: 36)	พิพัฒน์ พุศรีนวล (2556 : ออนไลน์)	สิปปนนท์ เกตุทัต(2553: คำนึง)	พสุเตชะรินทร์(2551:5)	James, Potter W(2005: xi)	Mintzberg, Henry(1994: ออนไลน์) (Mintzberg, 1994: ออนไลน์)	Baloch,QadarBakhsh(2010 : 3-4)	Liedtka(1988:120-129)	Allio,Robert J(2006:4-13)	O'Shannassy, Tim(1999 : 16-22)	Willapa NWR(2012: 24-37)	Boar, Bernard H(1996: 67)	Saoto, Yoshinori (แปลโดยประวิติ เพ็ชรเจริญ 2552: 30)	Cusumano and Markide(2001: 1-269)	Stacey, Ralph(1993: 57-248)	รวม	องค์ประกอบ
การคิด อย่างเป็น กระบวนการ	/	/			/	/		/									5	/
การมอง เชิงระบบ									/					/			2	
การมอง แบบเฮลิ คอปเตอร์					/		/				/						3	
การ วิเคราะห์ SWOTและ ประเมิน สถานะ	/	/		/	/		/	/	/	/				/			9	/

ตาราง 3 (ต่อ)

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	เกียรติกิตติ์เจริญวงศ์ศักดิ์(2556 : ออนไลน์, 2553 : 4,18)	สุวิทย์ มูลคำ และคณะ(2554: 36)	พิพัฒน์ พุศรีนวล (2556 : ออนไลน์)	ลีปโปเนห์ เกตุทัต(2553 คำนึง)	พสุตชะรินทร์(2551:5)	James, Potter W(2005: ๗)	Mintzberg, Henry(1994: ออนไลน์) (Mintzberg, 1994: ออนไลน์)	Baloch,QadarBakhsh(2010 : 3-4)	Liedtka(1998:120-129)	Allio,Robert J(2006:4-13)	O'Shannassy, Tim(1999 : 16-22)	Willapa NWR(2012 24-37)	Boar, Bernard H(1996: 67)	Sadto, Yoshinori (แปลโดยประวัติ เพียรเจริญ, 2552: 30)	Cusumano and Markide(2001: 1-269)	Stacey, Ralph(1993: 57-248)	รวม	องค์ประกอบ
กำหนดตัวชีวิตที่มีความสำคัญ										/							1	
การมองไปข้างหน้าและย้อนกลับ										/							1	
การมีส่วนร่วม										/							1	
เห็นประโยชน์ของการคิดกลยุทธ์										/							1	
การประเมินความก้าวหน้า											/						1	
เนื้อหาสาระ													/				1	
นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์และการเติบโต														/			1	
มิติทางศีลธรรม															/		1	
การพัฒนาระหว่างประเทศ															/		1	
รวม	6	7	3	4	4	3	3	4	5	10	7	4	1	4	4	3	⁷²	

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 26 รายการ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักขององค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ในที่นี้คือความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) พบว่า มี 8 องค์ประกอบได้แก่ 1) การวิเคราะห์ SWOT และประเมินสถานะ 2) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 3) ความสามารถในการตัดสินใจ 4) การวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน 5) การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 6) การมีวิสัยทัศน์ 7) การยืดหยุ่น 8) กระบวนการจัดการกลยุทธ์ โดยผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นใกล้เคียงกันเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การตัดสินใจ 3) การยืดหยุ่น 4) การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สามารถสร้างโมเดลการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังภาพประกอบ 2



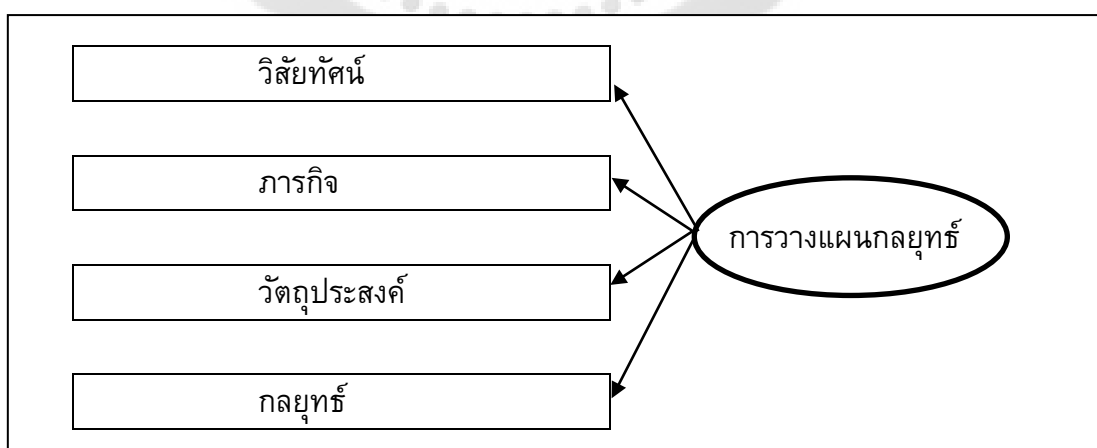
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบ “การคิดเชิงกลยุทธ์” ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

จากภาพประกอบ 2 องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การตัดสินใจ 3) การยืดหยุ่น 4) การแก้ปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 สังเคราะห์ตัวแปร “การวางแผนกลยุทธ์”

รายการ	บุญเลิศ เย็นคงคาและคณะ(2549: 22)	พิบูล ทีปะปาล(2546: 15-20)	วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ(2546: 70)	วิรัตน์ โตสัมพันธ์มงคล(2549: 35-36)	สำนักงานคณะกรรมการการพลเรือน (2546: ออนไลน์)	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา(2551: 3)	Goetsch & Davis.(1997:98) ได้	รวม	สรุป
วิสัยทัศน์	/		/	/		/	/	5	/
ภารกิจ	/	/	/	/		/	/	6	/
เป้าหมาย				/	/		/	3	
วัตถุประสงค์	/	/	/		/	/		5	/
การกำหนดนโยบาย		/					/	2	
วิเคราะห์SWOT				/			/	2	
กลยุทธ์				/	/	/	/	4	/
รวม	3	3	3	5	3	4	6	7	

ตาราง 4 สังเคราะห์ตัวแปร “การวางแผนกลยุทธ์” พบว่า ภารกิจ (6) มีค่าความถี่สูงสุด วิสัยทัศน์ (5) วัตถุประสงค์ (5) กลยุทธ์ (4) รองลงมาตามลำดับ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 3

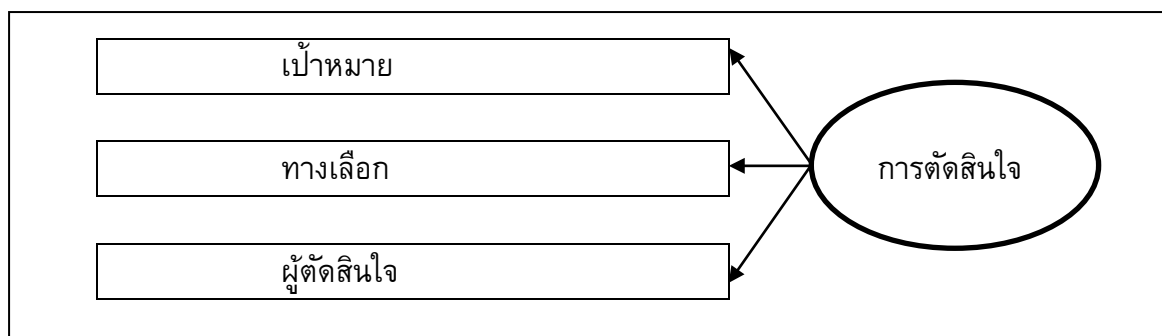


ภาพประกอบ 3 ตัวแปร “การวางแผนกลยุทธ์” ของการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

ตาราง 5 สังเคราะห์ตัวแปร “การตัดสินใจ”

รายการ	อนันต์ เกตุวงศ์(2534: 146-148)	กิตติมา ปริติติลล(2529: 50)	สมยศ นาวิการ(2527: 49)	เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์(2540: 144)	รวม	สรุป
เป้าหมาย	/	/	/		3	/
ทางเลือก	/	/	/	/	4	/
ผลที่ตามมา	/				1	
ผู้ตัดสินใจ	/	/	/		3	/
สภาพแวดล้อม	/				1	
ฐานข้อมูลที่ต้องการ			/		1	
เวลา			/		1	
คุณภาพ			/		1	
การยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง			/		1	
ทบทวนและปรับสภาพของ ความสัมพันธ์				/	1	
ทบทวนและปรับความรู้				/	1	
ทบทวนและปรับทัศนคติ				/	1	
ปัญหา				/	1	
รวม	5	3	7	5	20	

ตาราง 5 สังเคราะห์ตัวแปร “การตัดสินใจ” พบว่า ทางเลือก (4) มีค่าความถี่สูงสุด เป้าหมาย (3) ผู้ตัดสินใจ (3) รองลงมาตามลำดับ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ตัวแปร “การตัดสินใจ” ของการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

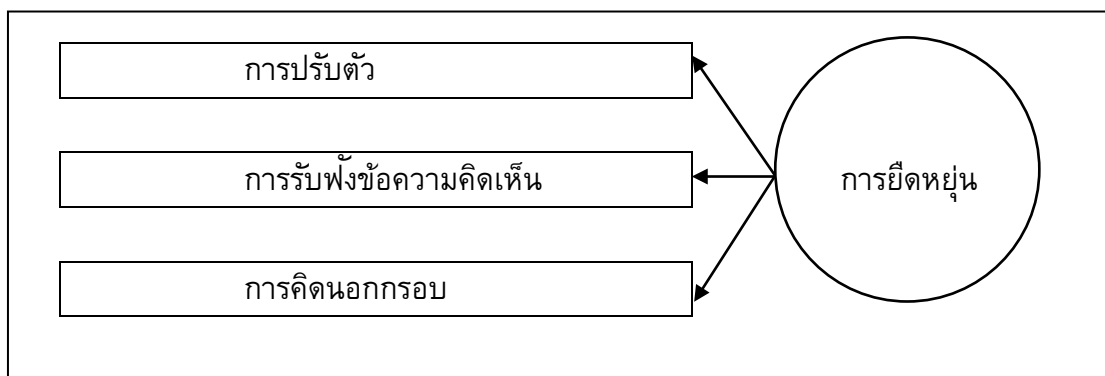
ตาราง 6 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย “การยืดหยุ่น”

รายการ	เป้าหมาย	ทางเลือก	ผู้ตัดสินใจ
สำนักงานคณะกรรมการการพลเรือน(2546: 25)	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2557:ออนไลน์)	อนุชา โสมาบุตร (2557:ออนไลน์)	มหาวิทยาลัยมหิดล (2557:ออนไลน์)
สวทรี ยิมช้อย(2548: 32)	จิตติมา วรรณศรี(2550: 8)	พยอม ศรีสมัย(2551: บทความ)	กรมวิชาการ(2534: 5)
อาร์ พันธ์มี(2547: 34)	นิกิตุลา ลันทือ(2554: 113-114)	ประพันธ์ศิริ สุสารจ(2551: 55-56)	ธนศ ขำเกิด (2547:160-162)
นิเวศน์ เหมวชิรากร (2550: 1)	รัชฤทธิ์ หล่อเลิศรัตน์ (2557: ออนไลน์)	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน(2553 :12)	เหื่อน ทองแก้ว (2557: ออนไลน์)
วณิช สุชาติรัตน์	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์(2555:27)	วิโรจน์ สารัตนะ(2555: 14)	ชาญณรงค์ พรุ่งเรือง (2546: 150)
Guilford (1959: 142-161)	Lussier&Achua(2007: 114-115)	Cho & Nijenhuis&Vianen& Kim & Lee(2010: 44, 125-137)	Lussier(2001: 135-141)
Souza(2003: 280-286)	Dubrin(2010: 450)	รวม	สรุป
18	4	8	1

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน(2546: 25)	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2557:ออนไลน์)	อนุชา โสมาบุตร (2557:ออนไลน์)	มหาวิทยาลัยมหิดล (2557:ออนไลน์)	สาวตรี ยิ้มช้อย(2548: 32)	จิตติมา วรณศิริ(2550: 8)	พยอม ศรีสมย์(2551: บทคัดย่อ)	กรมวิชาการ(2534: 5)	อาร์ พันธ์มณี(2547: 34)	นิกัญชล สันเหลือ(2554: 113-114)	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ(2551: 55-56)	ธเนศ วิชาเกิด (2547:160-162)	นิเวศน์ เหมวชิรากร (2550: 1)	ธีรภัทร์ หล่อเลิศรัตน์ (2557: ออนไลน์)	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน(2553 :12)	เทียน ทองแก้ว (2557: ออนไลน์)	วนิช สุรารัตน์	กิตติกาญจน์ ปฎิพันธ์(2555:27)	วิโรจน์ สารรัตน์(2555: 14)	ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546: 150)	Guilford (1959: 142-161)	Lussier&Achua(2007: 114-115)	Cho & Nijenhuis&Vianen& Kim & Lee(2010: 44, 125-137)	Lussier(2001: 135-141)	Sousa(2003: 280-286)	Dubrin(2010: 450)	รวม	สรุป
ความสามารรถในการคิดนอกกรอบ				/	/	/	/	/	/	/	/									/	/		/				12	/
การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์											/																1	
ความสามารรถด้านการบริหาร EQ											/																1	
การจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง					/						/	/	/														4	
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน											/																1	
รวม																											0	

ตาราง 6 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย “การยืดหยุ่น” พบว่า การปรับตัว(18) มีค่าความถี่สูงสุด การคิดนอกกรอบ (12) การรับฟังข้อความความคิดเห็น (8) รองลงมาตามลำดับ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 5

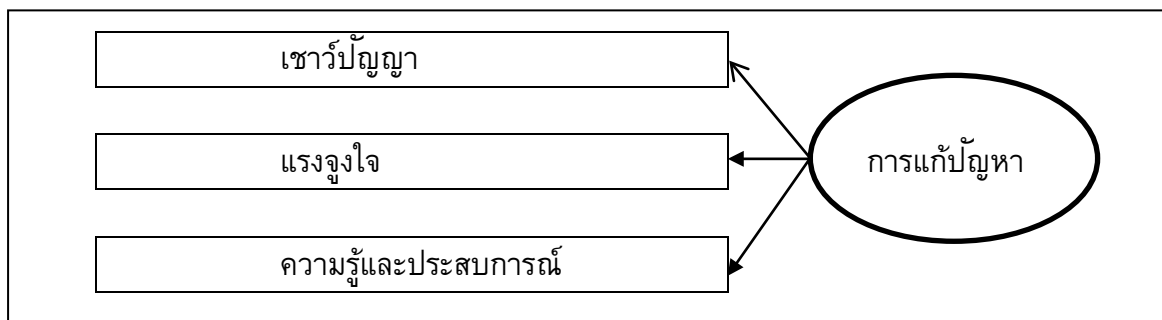


ภาพประกอบ 5 ตัวแปร “การยืดหยุ่น” ของการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 7 สังเคราะห์ตัวแปร “การแก้ปัญหา”

รายการ	กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528: 259)	ซูชีพ อ่อนโคกสูง (2522: 121)	Morgan (1978: 154 - 155)	Ausubel (1968: 176)	รวม	สรุป
ความสามารถของเชาว์ปัญญา	/	/	/		3	/
แรงจูงใจ		/	/		2	
ความพร้อม			/		1	
ความรู้และประสบการณ์	/	/		/	3	/
บุคลิกภาพ						
การรู้จักคิดแบบเป็นเหตุเป็นผล	/					
อายุ		/				
สถานการณ์ที่เป็นปัญหา		/				
อารมณ์		/				
รวม	3	6	3	2	14	

ตาราง 7 สังเคราะห์ตัวแปร “การแก้ปัญหา” พบว่า เชาว์ปัญญา (3) มีค่าความถี่สูงสุด
 ความรู้และประสบการณ์ (3) แรงจูงใจ (1) รองลงมาตามลำดับ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ตัวแปร “การแก้ปัญหา” ของการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์

เพื่อให้การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรขององค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.1 การคิดนอกกรอบ

ในยุคที่ตลาดสำหรับผู้บริโภคมีการเจริญเติบโตอย่างก้าวกระโดด สภาพการแข่งขันสูง อันเนื่องมาจากการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน ส่งผลให้การคิดหรือการดำเนินงานในรูปแบบเดิมๆ ของประเทศไทยไม่สามารถกลายเป็นผู้นำทางการแข่งขันในระยะยาวต่อไปได้ ทั้งการเป็นผู้ริเริ่มในแนวความคิดและเป็นผู้ผลักดันสู่การลงมือปฏิบัติ อย่างสัมฤทธิ์ผล เพื่อให้การบริหารงานในขอบเขตและพื้นที่ที่รับผิดชอบมีความแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ การเป็นผู้ริเริ่มจะต้องเริ่มจากการปรับทักษะการคิดที่ต้องมีมุมมอง แบบ “นอกกรอบ” อีสระ ยงปิยะกุล (2557: 2)ซึ่งได้มีนักวิชาการนำเสนอความหมายของการคิดนอกกรอบในทัศนะต่างๆ กัน ดังนี้

ซีเรอร์ โกลอมบ์ เชลฟรีด และจอห์น (Scheerer.1972: 118-128, Golomb; & Selfridge; & John.1970. 107–117) ได้ให้นิยามของการคิดนอกกรอบไว้ว่า เป็น การคิดที่แตกต่างอย่างไม่เป็นไปตามแบบแผน หรือการคิดเพื่อสร้างมุมมองใหม่ ๆ

เอ็ดเวิร์ด เดอ โบโน (Edward De Bono. 2010: Online) ถือเป็นผู้คิดค้นแนวความคิดทางขวางหรือการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) ได้ให้นิยามของการคิดนอกกรอบไว้ว่า เป็น การคิดที่แยบยลกว่าผู้อื่นและไม่เหมือนใคร เพราะหน้าที่หลักๆ ของสมองมีสองข้อ คือ 1) เก็บและ

จดจำข้อมูลไว้เป็นชุดๆ (Set Patterns) เรียกง่ายๆ ว่า “เป็นกล่อง” 2) สมองคิดซ้ำตามที่เราทำได้ (Repeat the Patterns) สมองจึงนึกคิดตามข้อมูลเดิมที่เคยรู้ เคยเห็น เคยได้ยิน เคยทำ และเคยทำได้ คนที่มีการคิดนอกกรอบ คือ สามารถคิดความคิดใหม่ๆ ได้ โดยการคิดข้ามกล่อง (Cut Across the Patterns) โดยการเชื่อมโยงข้อมูลจากกล่องหนึ่งไปเชื่อมกับข้อมูลอีกกล่องหนึ่งได้ โดยข้อมูลทั้งสองไม่มีอะไรเกี่ยวข้องกันเลย

วรวัฒน์ ปัญญาภูมิพงศ์ (2547: 21) ได้นำเสนอความหมายของ การคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) ไว้ว่าคือ กลุ่มของวิธีการ พร้อมทั้งเทคนิคต่างๆ ที่ได้ระดมกัน เพื่อที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปโดยสิ้นเชิง จากวิธีการเดิม ๆ ในการแก้ปัญหา ซึ่งการเข้าสู่ปัญหาเพื่อการแก้ไขนั้น เข้าทางด้านข้างมากกว่าที่จะเข้าทางด้านหน้า

ชัยณรงค์ วงศ์ธีรทรัพย์ (2547: 26) ได้นำเสนอความหมายของ การคิดนอกกรอบ ไว้ว่า หมายถึง การคิดโดยพิจารณาในสิ่งที่มีโอกาสเป็นไปได้

อิสระ ยงปิยะกุล (2557: 2) ได้นำเสนอความหมายของ การคิดนอกกรอบ ไว้ว่าเป็นความคิดที่เป็นระบบ ซึ่งทำลายแนวคิดแบบเดิมๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความคิด แบบสร้างสรรค์ นวัตกรรมแบบใหม่ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้จริง รวมทั้งตอบโจทย์ภารกิจต่างๆ ในการบริหารงานภาครัฐ และได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สมบัติ นพวัชร (2558: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการคิดนอกกรอบ ไว้ 3 มุมมอง ดังนี้ 1) การคิดนอกกรอบ คือ การคิดตรงข้ามกับความคิดเดิม เช่น เดิมเคยมีความเชื่อว่า “โลกแบน” ก็คิดตรงข้ามว่า “โลกกลม” แล้วก็หาทางพิสูจน์ว่าโลกกลมโดยหาเหตุผลมาสนับสนุน เช่น เมื่อเรือแล่นเข้าฝั่ง จะเห็นเสากระโดงเรือก่อนเห็นลำเรือ แสดงว่ามีส่วนโค้งของโลกบังเรือไว้ก่อน เป็นต้น 2) การคิดนอกกรอบ คือ คิดในสิ่งใหม่ๆ จากกรอบเดิม เช่น มีวิธีอื่นมากกว่าที่เรารู้ เราเห็นอีกหรือไม่ ที่จะทำให้ผลลัพธ์เกิดขึ้นเหมือนกัน แต่ใช้วิธีที่แตกต่างกัน ตัวอย่างที่ชอบยกเวลาสอนปรัชญา คือ เดิมมนุษย์มีความเชื่อว่าการมีลูกเกิดจากการมีเพศสัมพันธ์เท่านั้น ก็นำไปคิดต่อว่ามีวิธีอื่นอีกหรือไม่ จนต่อมามีการศึกษาพบว่า ไม่จำเป็นต้องมีเพศสัมพันธ์ก็มีลูกได้ โดยการนำเชื้อของผู้ชายผสมกับรังไข่จนเกิดเป็นเด็กหลอดแก้ว และคิดต่อไปอีกพัฒนาไปจนปัจจุบันไม่จำเป็นต้องใช้รังไข่และเชื้อผสมกันแล้ว แต่ใช้เซลล์ที่เราเรียกว่าวิธี “โคลนนิ่ง” แทน 3) การคิดนอกกรอบ คือ คิดและเชื่อไม่เหมือนคนอื่น มีร้านที่ตั้งชื่อแปลกๆ ในเชิงคิดนอกกรอบหลายร้าน อาทิ ร้าน 25 น. ที่(คง)เชื่อว่าวันหนึ่งมีมากกว่า 24 ชั่วโมง เป็นร้านอาหารที่คนกินและคนขายไม่ต้องกังวลเรื่องเวลา ร้าน 361 องศา Dare to be เป็นร้านขายเครื่องกีฬาที่ออกแบบไม่ค่อยเหมือนใคร เพราะกลัวที่จะเป็น อาจจะเพราะคนอื่นมี 360 องศา แต่เขามีมากกว่า 1 องศา เป็นต้น

พัฒนา มรกตสินธุ์ (2558: ออนไลน์) ได้นำเสนอความหมายของ การคิดนอกกรอบ ไว้ว่าการคิดนอกกรอบ เป็นการปฏิวัติกระบวนการทำงานแบบเดิม ๆ ที่เคยใช้ในการบริหารจัดการในอดีต ยิ่งปัจจุบันเทคโนโลยีการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาท ทำให้การรับรู้ของ

บุคลากรเติบโตอย่างรวดเร็ว ความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากมนุษย์ไม่ได้มีการพัฒนาความคิด หรือนำความคิดดังกล่าวออกมาแสดง ก็เท่ากับเป็นการปิดกั้นความคิดอย่างเสรี ผู้ที่มีอิทธิพลในกระบวนการคิดนอกกรอบในองค์กรคือผู้บริหาร เพราะองค์กรจะเดินไปในแนวทางใด ขึ้นกับผู้บริหารในการแสดงวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งการที่จะให้องค์กรเกิดการพัฒนาดังกล่าวต่อเนื่องและเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์เป็นอันดับแรก ก่อนที่จะสนใจในสิ่งอื่น ๆ เพราะมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรเหล่านั้น การคิดนอกกรอบ เป็นแนวทางเบื้องต้น ในการพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าต่อไปได้ เพราะการคิดนอกกรอบเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด การคิดเพียงอย่างเดียวมิได้ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ แต่การที่ได้นำความคิดมาเขียนหรือปฏิบัติได้จริงเท่ากับเป็นการนำความเป็นนามธรรม (Intangible) แปรเปลี่ยนให้กลายเป็นรูปธรรม (Tangible) ที่สามารถจับและสัมผัสได้ ความคิดของมนุษย์ต่างก็มีค่ามีความสำคัญกันทั้งสิ้น เพียงแต่ยังไม่มีช่วงเวลาที่จะให้ได้นำออกมาใช้ ก็เพียงเพราะว่าบุคลากรรุ่นแรก ๆ ยังไม่ละทิ้งความต้องการทะยานอยากในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านอำนาจ กลัวว่าตนเองจะเสียอำนาจ เสียการปกครอง มิได้คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มองเห็นแต่ประโยชน์ส่วนตนที่ควรจะได้รับ ไม่รู้จักการวางมือหรือการละวาง ดำเนินตามทางสายกลางตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า ที่ให้ผู้ปฏิบัติเดินทางสายกลาง ไม่ตั้งไม่หย่อนจนเกินไป

สรุปได้ว่า การคิดนอกกรอบ หมายถึง ความสามารถในการคิดใหม่อย่างสร้างสรรค์ที่แปลกและแตกต่างจากแนวความคิดเดิม เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นแนวทางใหม่ โดยพิจารณาในสิ่งที่มีโอกาสเป็นไปได้ ประกอบด้วย คิดหาวิธีการ คิดดัดแปลง คิดแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เลือกหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ และคิดได้หลายทิศทางหลายประเภท

3.2 การกำหนดวัตถุประสงค์

ได้มีผู้นำเสนอความหมายและแนวคิดของการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 12) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า เป็นเป้าหมายในระยะสั้นที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ ลักษณะวัตถุประสงค์จะเกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. อาจเป็นได้ทั้งวัตถุประสงค์การเงินและไม่ใช้การเงิน
2. เป็นเป้าหมายที่ต้องใช้ความพยายาม
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ต้องเกี่ยวข้องกับเวลา
4. วัตถุประสงค์จะเป็นทางเลือกที่มีเหตุผล
5. วัตถุประสงค์จะลดข้อขัดแย้ง
6. วัตถุประสงค์สามารถวัดได้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2545: 1) ได้ให้ความหมายของการกำหนดจุดประสงค์ ไว้ว่า เป็นเหตุผลหลักที่ทำให้ องค์การดำรงอยู่ บทบาทเบื้องต้นของจุดประสงค์ เพื่อกระตุ้นองค์การ และชี้้นำการกำหนดค่านิยมขององค์การ โดยปกติจุดประสงค์มักจะกว้างและใช้ได้นาน องค์การ 2 องค์การที่ให้บริการทางการศึกษาที่ต่างกัน อาจจะมีจุดประสงค์ที่คล้ายกันได้ ในขณะที่เดียวกันองค์การที่ให้บริการทางการศึกษาที่คล้ายกัน อาจมีจุดประสงค์ที่ต่างกันได้เช่นกัน

ศิริรัตน์ โตสัมพันธมงคล (2549: 35-36) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า เป็นการกำหนดความคาดหวังขององค์การว่าต้องการทำอะไรให้เกิดผล เพื่อให้ภารกิจขององค์การที่ระบุไว้ประสบผลสำเร็จ

เมธา สุวรรณสาร (2552: ออนไลน์) ได้นำเสนอการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี แบบ SMART ไว้ดังนี้

1. Sensible & Specific หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีต้องมีความเป็นไปได้และชัดเจน นั่นคือ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ยังควรมีความชัดเจน โดยผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจความหมายได้ตรงกัน และปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปได้ในแนวทางเดียวกัน

2. Measurable หมายถึง วัตถุประสงค์นั้นต้องสามารถวัดผลได้ นั่นคือ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ควรพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับการวัดผลด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดผลได้ทำให้สามารถรู้ได้แน่ชัดว่าดำเนินการถึงขั้นตอนใด และผลของการดำเนินการในแต่ละขั้นเป็นอย่างไร บรรลุผลสำเร็จหรือไม่

3. Attainable & Assignable หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถบรรลุผลและมอบหมายได้ในการกำหนดวัตถุประสงค์นั้นไม่ควรกำหนดไว้สูงเกินไปจนไม่สามารถปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกท้อแท้เพราะทำอะไรก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติไปปฏิบัติได้ สามารถนำมาแยกย่อยเป็นกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมเพื่อมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติตามความรับผิดชอบของตน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. Reasonable & Realistic หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถอธิบายได้ มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นจริง ปฏิบัติได้จริง

5. Time Available หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีต้องเหมาะสมกับช่วงเวลาในขณะนั้น วัตถุประสงค์ข้อหนึ่งอาจมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เมื่อเวลาเปลี่ยนไปอาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้

นอกจากนั้น การตั้งวัตถุประสงค์เป็นส่วนสำคัญของการบริหารความเสี่ยงของสายงานหรือของหน่วยงานธุรกิจที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าวัตถุประสงค์จะช่วยในการสร้างเป้าหมายที่

สามารถวัดได้ใกล้เคียงกับองค์กรเพื่อเคลื่อนสู่การดำเนินกิจกรรม แต่อาจมีความแตกต่างกันในเรื่องระดับความสำคัญและลำดับก่อนหลัง แม้ว่าองค์กรทั่วไปจะมั่นใจอย่างมีเหตุมีผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ไม่ใช้กับทุกวัตถุประสงค์

ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 1, 104) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า หมายถึง ผลที่ประสงค์ให้บรรลุ

สรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดความคาดหวังขององค์กรในการปฏิบัติการกิจขององค์กรที่ระบุไว้ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ระยะสั้นและสามารถวัดได้ เป็นรูปธรรมและวัดได้ กระตุ้นองค์กร และกำหนดค่านิยม กำหนดความคาดหวังขององค์กรวัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิต

3.3 การรับฟังความคิดเห็น

ในสังคมไทยปัจจุบันจะมีปัญหาที่เกิดขึ้นกระทบต่อสาธารณสุขอยู่มากมาย และในประเด็นปัญหาเหล่านั้นก็ได้กลายเป็นปัญหาสาธารณะที่ดูเหมือนว่าจะตกลงกันไม่ได้ต่างฝ่ายต่างว่าตัวเองนั้นทำถูก มีเหตุผลที่ดี เกิดความขัดแย้งที่บางครั้งกลายเป็นความรุนแรง (วันชัย วัฒนศัพท์, 2552: ออนไลน์) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจในเรื่องนี้ และนำเสนอความหมายและเทคนิคของการรับฟังความคิดเห็นในทัศนะต่างๆ กัน ดังนี้

สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (2555: 7) การรับฟังความคิดเห็น หมายถึง กระบวนการที่ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการรวมกันพูดคุยปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยบุคคลได้แก่ กระบวนกร ผู้ช่วยกระบวนกร และทีมงาน ขณะเดียวกันก็ต้องมีประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมการประชุม โดยใช้เวทีในการสื่อสารเพื่อรับรู้และเข้าใจประเด็นปัญหาและช่วยกันผลักดันให้เกิดข้อสรุปเป็นแนวทางในการแก้ไขประเด็นปัญหานั้นๆ นอกจากนั้น สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (2555: 13-41) ได้ข้อคิดสรุปเป็นเทคนิค 10 ขั้นตอนในการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชน มาแนะนำเสนอ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมระดมความคิดเห็นจากทีมงาน เป็นกระบวนการแรกและเป็นเทคนิคที่สำคัญที่สุดซึ่งจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จเปรียบเสมือนการวางแผนความคิดทั้งหมดทุกๆ ด้านอย่างละเอียด ซึ่งต้องใช้เวลาเตรียมการอย่างรอบคอบพิถีพิถัน หากเตรียมการไม่ดีเราจะไม่สามารถแก้ปัญหาได้และทำให้เสียเวลาเปล่าการวางแผนขั้นนี้ มีหัวข้อที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่

1.1 การกำหนดระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ว่าควรเป็นในระดับใดซึ่งต้องชัดเจนเรื่องนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

1.2 กระบวนกรหลัก กระบวนกรรอง และทีมงาน ต้องมีทัศนคติที่เป็นบวกและรักในหน้าที่ที่ตนทำ มีความอดทน

1.3 การตั้งประเด็นและคำถาม ประเด็นที่ดีต้องชัดเจน ครอบคลุม เข้าใจง่าย

- 1.4 มีวัตถุประสงค์ของการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่ชัดเจน
- 1.5 มีกระบวนการ ขั้นตอน แผนการดำเนินงานที่ดี
- 1.6 การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมประชุม เช่น เพศ วัย การศึกษา
- 1.7 สื่อและอุปกรณ์การสื่อสาร ที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจประเด็น เนื้อหาตรงกัน
- 1.8 การเตรียมเกม โดยเลือกเกมที่เหมาะสมกับเรื่องที่จะจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

คิดเห็นของประชาชน

ขั้นตอนที่ 2 การจัดสถานที่ประชุมแบบมีส่วนร่วมหลักการจัดเวทีที่ถูกต้อง คือ การจัดสถานที่แบบครึ่งวงกลม หรือตัวยูให้ทุกคนเห็นหน้ากัน ทำให้แสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ สร้างความเป็นกันเองลดการเผชิญหน้า เพื่อให้ทุกคนมีสิทธิ มีเสียง และรู้สึกเท่าเทียมกันสิ่งสำคัญระหว่างการประชุมตำแหน่งของกระบวนการควรยืนอยู่ตรงกลางของวงประชุมเสมอ เวลาพูดต้องส่งสายตาให้ทั่วถึงทุกคน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมพร้อมที่จะคุยกับเรา สำหรับกรณีที่มีคนจำนวนมาก มีแถวด้านหลังซ้อนแถวหน้า กระบวนการฟังระลึกละเอียดอยู่เสมอว่าต้องให้ความสำคัญแถวด้านหลังด้วยการส่งสายตาไปที่ทุกคน และให้เขาได้แสดงความคิดเห็นด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 3 การแนะนำกระบวนการและผู้เข้าร่วมประชุม

3.1 การเปิด-ปิดการประชุมด้วยผู้อาวุโสจากกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม หรือจากผู้นำ

ชุมชน

3.2 การแนะนำทีมกระบวนการ

3.3 การแนะนำผู้เข้าร่วมประชุม วิธีการแนะนำผู้เข้าร่วมประชุม ทำได้หลายวิธี ได้แก่ การแนะนำตัวเองเรียงตามลำดับที่ละคน การสลับเรียกแบบสุ่ม การใช้ป้ายชื่อ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 กติกาการประชุมแบบมีส่วนร่วม กติกาการประชุมแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง กติกาที่ดีจะช่วยให้มีกรอบ ระเบียบ ทำให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน วิธีการดำเนินการ ทีมกระบวนการควรตกลงกับผู้เข้าร่วมประชุมตั้งแต่ก่อนเริ่มการประชุมว่า ให้ทุกคนเป็นผู้ตั้งกติกาในการประชุมเอง โดยจะไม่ใช้กติกาจากทางราชการ

ขั้นตอนที่ 5 การละลายพฤติกรรมการละลายพฤติกรรม คือ การใช้กิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยวิธีการที่จะช่วยให้ทุกคนได้เปิดเผยตัวเองออกมาให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้รู้จักกันมากขึ้น ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปลี่ยนพฤติกรรม จากที่เคร่งขรึม สงวนท่าที ไม่กล้าแสดงออก มาเป็นยิ้มแย้มแจ่มใส กล้าแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ พร้อมทั้งต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการประชุมมากขึ้น ตัวอย่างการละลายพฤติกรรม เช่น การเล่นเกม การร้องเพลง การปรบมือ การแนะนำตัวเองโดยการพูดต่อผู้เข้าร่วมประชุมด้วยกัน

ขั้นตอนที่ 6 การนำเสนอ บรรยาย อธิบายให้ความรู้ เทคนิคการนำเสนอ บรรยาย อธิบาย ให้ความรู้ โดยการบอกเล่า หรืออธิบาย การบรรยายที่ดี ควรมีอุปกรณ์ ประกอบการบรรยาย และนำเสนอเพื่อสร้างความตื่นเต้นและน่าสนใจ เช่น การนำเสนอผ่าน โปสเตอร์ Power Point

การแจกแผ่นพับหนังสือคู่มือ เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีการถามคำถามระหว่าง การบรรยายเพื่อเป็นการสื่อสาร 2 ทางระหว่างการบรรยาย กระบวนการควรทำตัวให้มีชีวิตชีวา แสดงความเป็นกันเองยิ้มแย้มแจ่มใส พูดด้วยน้ำเสียงที่เป็นธรรมชาติ โดยใช้เสียงที่ดังพอที่ทุกคนจะได้ยินชัดเจน มีความชัดเจนชัดคำ ไม่เร็วหรือช้าเกินไปมีการแปรเปลี่ยนน้ำเสียงและจังหวะในการพูดเพื่อเน้นจุดสำคัญเพื่อให้มีความน่าสนใจ ไม่ควรเริ่มต้นด้วยการบรรยายเนื้อหาทันที ควรเริ่มด้วยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมเสียก่อน โดยใช้เทคนิคที่เหมาะสม เช่น การยกเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง การตั้งคำถามนำให้คิด เป็นต้น นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุม ถามคำถาม กระบวนการควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และอาจสร้างการบรรยายให้มีรสชาติยิ่งขึ้น เช่น เกร็ดความรู้ที่เกี่ยวข้อง การอุปมาอุปไมย ข้อมูลสถิติที่สำคัญตัวอย่างใหม่ๆ ที่คล้ายคลึงกับเรื่องที่จะพูด

ขั้นตอนที่ 7 การนำเสนอโดยใช้วิธีทัศนวิธีทัศน์ เป็นสื่อที่ให้ภาพเคลื่อนไหวสามารถอธิบายเรื่องราวได้ดี และสามารถฉายซ้ำได้ การเลือกใช้วิธีทัศน์เหมาะสมอย่างยิ่ง หากหัวข้อในการประชุมเกี่ยวข้องกับตัวอย่างที่เคยเกิดขึ้นและได้บันทึกวิธีทัศน์ไว้ ย่อมทำให้การนำเสนอประกอบการอธิบายน่าสนใจยิ่งขึ้น ช่วยสร้างความเข้าใจเรื่องราวได้ดียิ่งขึ้น และการเลือกใช้วิธีทัศน์จำเป็นและมีประโยชน์มาก สำหรับกรณีที่หัวข้อการประชุม ซึ่งเราคาดการณ์ว่าจะมีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ระหว่างผู้เข้าร่วมประชุมวิธีทัศน์ที่เคยเกิดความขัดแย้งมาก และสามารถหาข้อยุติได้ หากนำมาเสนอก็จะช่วยเป็นตัวอย่างให้ประชาชนเข้าใจได้อย่างดี หรือบางกรณีวิธีทัศน์ถ่ายทำสถานที่จริง ซึ่งเป็นสถานที่ที่ผู้เข้าประชุมไม่สามารถไปด้วยตนเองจะช่วยให้การนำเสนอเข้าใจง่ายขึ้น

ขั้นตอนที่ 8 การระดมความคิดเห็นจากที่ประชุม การระดมความคิดเห็นจากที่ประชุม เป็นการพยายามค้นหาความคิดใหม่ๆ จากผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน โดยจะไม่คำนึงว่าเป็นความคิดที่ถูกหรือผิด โดยถือว่ายังมีการระดมความคิดเห็นมากๆ ยิ่งทำให้เกิดความหลากหลายมาก เกิดความรู้มากขึ้น การระดมความคิดจากการประชุม มีหลายวิธีที่น่าสนใจ ได้แก่

8.1 การสาธิตและการเล่นและการจับประเด็นขึ้นกระดาน

8.2 การแบ่งกลุ่มเสนอความคิดเห็นในกรณีผู้เข้าประชุมจำนวนมาก

8.3 การใช้บัตรคำ ในเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่ผู้เข้าร่วมประชุมมีทั้งผู้ได้รับผลกระทบและผู้ได้รับผลประโยชน์อาจไม่มีผู้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมโดยการยกมือ การใช้บัตรคำเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถดึงข้อคิดเห็นจากผู้เข้าประชุมได้ โดยไม่ต้องแสดงตน

8.4 การไต่ถามเมื่อมีผู้ได้รับผลกระทบ ควรขอความคิดเห็นจากที่ประชุมถึงแนวทางการดำเนินโครงการบริเวณอื่นที่ไม่มีผู้ได้รับผลกระทบหรือมีผู้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 9 การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และสถานที่จริง “สืบปากว่าไม่เท่าตาเห็น” เทคนิคนี้จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมประชุม เห็นภาพสถานที่จริง ทำให้เข้าใจได้มากขึ้น กระบวนการ

การสามารถอธิบายปัญหาได้ง่ายขึ้น โดยมีทั้งกรณีพื้นฐานที่จริงที่จะดำเนินการโครงการ และกรณีตัวอย่างโครงการที่ประสบความสำเร็จแล้ว

ขั้นตอนที่ 10 การถอดบทเรียนในกระบวนการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ทีมกระบวนการ และทีมงาน ต้องประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นถอดบทเรียนหลังการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกครั้งทันที โดยทำการประเมินข้อดี ข้อผิดพลาด สิ่งที่ต้องแก้ไข โดยการประเมินแต่ละบุคคล โดยคนอื่นประเมินตนเอง และตนเองประเมินตนเอง นอกจากนี้ ยังควรมีการประเมินภาพรวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการจัดเวทีในครั้งนี้ที่ผ่านมาว่าได้รับความร่วมมือมากน้อยเพียงใด ลักษณะและกระบวนการที่หาข้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือไม่ ผลที่ได้รับคุ้มค่าหรือไม่ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ อย่างไร การสรุปข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล จะช่วยให้ทั้งผู้จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้เข้าร่วมประชุมได้มีบทเรียนร่วมกัน และนำประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ในโอกาสอื่นๆ ต่อไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 858, 242) ให้นิยามของการฟังไว้ว่า หมายถึง ตั้งใจสดับ คอยรับเสียงด้วยหู

กระทรวงวัฒนธรรม (2557: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการฟังไว้ว่า เป็นการรับสาร หรือเสียงที่ได้ยินทางหู การฟังอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักพิจารณาวิเคราะห์เนื้อหาของสาร ที่รับว่ามีข้อเท็จจริง อย่างไร รู้จักจับใจความสำคัญ ใจความย่อย สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้รับสาร ได้ประโยชน์ ซึ่งในการฟัง ดู และพูด เรื่องราวต่างๆ จากการผ่านสื่อใดหรือโดยใครก็ตาม ผู้ฟัง ผู้ดูและผู้พูด จะต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วน ว่าเป็นไปได้อย่างไร แต่ไหนเพราะถ้าเชื่อทุกเรื่อง บางครั้งอาจจะตกเป็นเครื่องมือของผู้ไม่ปรารถนาดีได้ง่าย ผู้ฟังต้องวิเคราะห์จุดประสงค์ในการพูดว่าผู้พูดต้องการให้อะไรกับผู้ฟัง ข้อความตอนใดเป็นข้อเท็จจริง ตอนใดเป็นข้อคิดเห็น ข้อเท็จจริง มีหลักฐานเป็นที่ยอมรับหรือไม่ ข้อคิดเห็นนั้นมีเหตุผลมีความเป็นไปได้หรือน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า การรับฟังข้อความความคิดเห็น หมายถึง ความสามารถในการตั้งใจคอยรับเสียงด้วยหูสิ่งที่นี้รู้ขึ้นในใจ ความรู้ที่เกิดภายในใจที่ผู้อื่นพูดออกมา ประกอบด้วย ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักวิเคราะห์ เข้าใจและรับฟังมุมมองที่แตกต่าง ระเบียบวินัย และทันเวลา

3.4 การแก้ปัญหา

การแก้ปัญหาเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการในแง่มุมต่างๆ จึงขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.4.1 ความหมายของปัญหา

ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 733) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของปัญหา ไว้ว่า ข้อสงสัย ข้อขัดข้อง

อัจฉรา จันทา (2549: 73) ให้ความหมายของปัญหาไว้ว่า หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคล หรือกลุ่มคนเผชิญและต้องการหาคำตอบ ซึ่งการได้มาซึ่งคำตอบต้องใช้ความรู้และวิธีการต่าง ๆ ที่มีอยู่มาผสมผสานเป็นแนวทางในการหาคำตอบ

สุกัญญา ศรีสาคร (2547: 68) ให้นิยามของปัญหาไว้ว่า เป็นเหตุการณ์หรือ สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอุปสรรค ที่มาขัดขวางมิให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาจาก สาเหตุและที่มาของปัญหาแล้วใช้กระบวนการที่เหมาะสมเพื่อจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดไป

สุวิทย์ มูลคำ (2547: 9) ให้นิยามของปัญหาไว้ว่า หมายถึง สภาวะหรือ สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลไม่สบายกายไม่สบายใจ ไม่สนองตอบความต้องการจำเป็นพื้นฐานของ บุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 687) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของปัญหา คือ ข้อสงสัย ข้อขัดข้อง ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข

ยุดา รักไทย และธนิกานต์ มามะศิริานนท์ (2542: 4) ได้ให้นิยามของปัญหา ไว้ว่า คือ ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน กับสถานการณ์ที่เราต้องการให้ เกิดขึ้น หรือสภาพการณ์ไม่ดีที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

กิตติพงษ์ พงษ์จำปา (2543: 89) ได้กล่าวถึงปัญหาไว้ ดังนี้

1. ปัญหา คือ สิ่งที่ต้องแก้ไข (Solve) โดยมีจุดมุ่งหมาย
2. ทางที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายของปัญหานั้นมีอุปสรรคมาขัดขวาง
3. ในการแก้ปัญหาให้สำเร็จ บุคคลจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ปัญหา คือ เหตุการณ์ หรือ

สถานการณ์ที่บุคคลต้องเผชิญและแก้ไข ซึ่งต้องใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมรวมไปถึงการใช้ ความรู้หรือประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลในการคิดหาคำตอบด้วย

3.4.2 ความหมายของการแก้ปัญหา

ความหมายของการแก้ปัญหามีผู้ให้ความหมายของการแก้ปัญหาไว้ ดังนี้

กูต (Good. 1973: 339) ได้นำเสนอความหมาย การแก้ปัญหา ไว้ว่า เป็นวิธีการที่เกี่ยวกับการรวบรวมข้อเท็จจริง การตั้งสมมติฐานเพื่อหาข้อยุติปัญหาของแต่ละคน อาจอาจไม่เหมือนกัน และวิธีการให้เหตุผลก็ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่รวบรวมมาได้ หรือขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ตนมีอยู่

จอห์นสัน และมอร์โร (Johnson; & Morrow. 1981: 138) ให้ความหมาย ของการแก้ปัญหาไว้ว่า เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่าขึ้นไป เพื่อแลกเปลี่ยน

ความรู้ ความรู้สึก และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับทักษะ ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

ซูอิลลาร์ด และเคอร์ (Souillard; & Kerr. 1990: 28) ได้นำเสนอไว้ว่า การแก้ปัญหาเป็นเกมทางสติปัญญา และกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร ซึ่งผู้เรียนต้องมีความรู้ทางวิชาการ และมีความคิดสร้างสรรค์เป็นของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเมินผลปัญหาต่างๆ เพื่อเสนอข้อสรุปของ ปัญหาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

สุกัญญา ศรีสาคร (2547: 68) ให้ความหมายของการแก้ปัญหาว่า เป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความคิด มาใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีการเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

กัลยา ตากุล (2550: 20) ให้ความหมายว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการคิดรวบรวม หรือเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการขจัดปัญหาให้หมดไป

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522: 120) ได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหาว่า เมื่อบุคคลมีจุดมุ่งหมายแต่มีอุปสรรคขัดขวางไม่ให้เกิดหรือได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องประสงค์จะทำให้เกิดปัญหาขึ้น หรือปัญหาอาจเกิดจากการไม่ทราบจุดมุ่งหมายที่แน่นอนว่าอะไร บุคคลจึงพยายามขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ให้หมด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ การแก้ปัญหา จึงเป็นการคิดที่มีจุดมุ่งหมาย

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการ หรือขั้นตอนที่ผ่านการคิด โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ในการขจัดอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

3.4.3 องค์ประกอบของการแก้ปัญหา

ในการแก้ปัญหาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการแก้ปัญหาไว้ดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528: 259) กล่าวถึงองค์ประกอบของการแก้ปัญหาไว้ว่า การแก้ปัญหาแต่ละครั้งจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1. ระดับความสามารถของเชาว์ปัญญา คือ ผู้มีเชาว์ปัญญาสูงย่อมแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้มีเชาว์ปัญญาดำ

2. การเรียนรู้ ถ้าเด็กเกิดการเรียนรู้และเข้าใจหลักการแก้ปัญหาอย่างแท้จริงแล้ว เมื่อประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกันก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น

3. การรู้จักคิดแบบเป็นเหตุเป็นผล โดยอาศัย

3.1 ข้อเท็จจริงและความรู้จากประสบการณ์เดิม

3.2 จุดมุ่งหมายในการคิดและแก้ปัญหา

3.3 ระยะเวลาในการไตร่ตรองหาเหตุผลที่ดีที่สุด

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2522: 121) สรุปว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการแก้ปัญหา มี 3 ประการ คือ

1. ตัวผู้เรียน (Condition in Learn) ได้แก่ ระดับเชาว์ปัญญา ลักษณะอารมณ์ อายุ แรงจูงใจ และประสบการณ์ของผู้เรียน
2. สถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Condition in Learning Situation)
ถ้าปัญหาเป็นที่น่าสนใจของผู้เรียนทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะเรียนหรือแก้ปัญหา หรือถ้ามีผู้ชี้แนะสำหรับปัญหายาก ๆ จะให้มองเห็นแนวทางแก้ปัญหา หรือถ้าปัญหานั้นเป็นปัญหาที่ต่อเนื่องหรือคล้ายคลึงกับปัญหาที่เคยเรียนรู้มาแล้ว ก็จะทำให้การแก้ปัญหานั้นง่ายขึ้น
3. การแก้ปัญหเป็นหมู่ (Problem Solving in Group) คือ การให้ผู้เรียนมีโอกาสร่วมกันแก้ปัญหา มีการอภิปรายและการถกเถียงกัน ซึ่งการแก้ปัญหาแบบนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อ

3.1 สมาชิกของกลุ่มมีจุดมุ่งหมายร่วมกันที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จ

3.2 สมาชิกแต่ละคนมีข้อมูลและความรู้ที่จะแก้ปัญหา

3.3 สมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเท่ากัน

3.4 เป็นงานยาก สลับซับซ้อน

3.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม

มอร์แกน (Morgan. 1978: 154 - 155) ได้สรุปไว้ว่าวิธีคิดแก้ปัญหา

ของ

แต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันทำให้ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาแตกต่างกันด้วย ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1. สติปัญญาเพราะผู้มีสติปัญญาดี สามารถคิดแก้ปัญหาได้ดี
2. แรงจูงใจในการทำให้เกิดแนวทางในการแก้ปัญหา
3. ความพร้อมในการที่จะแก้ปัญหาใหม่ ๆ โดยทันทีทันใด จาก

ประสบการณ์ที่มีมาก่อน การเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

หัทธรัช รังสุวรรณ (2539: 90; อ้างอิงจาก Ausubel. 1968: 176) ได้ให้องค์ประกอบ ที่ทำให้บุคคลแตกต่างกันในการแก้ปัญหา ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชาและความเคยชินในการคิดเกี่ยวกับเรื่องนั้น การใช้แบบการคิดที่ไวต่อการแก้ปัญหา และความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น แรงขับ ความมั่นคงในอารมณ์ ความวิตกกังวล เป็นต้น

ดังนั้น องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหา ประกอบด้วย มีเครื่องมือ

และทีมงานมีประสิทธิภาพ มีการศึกษากรณีตัวอย่าง มีการศึกษาและแสวงหาความรู้ นำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ มีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการจัดอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย มีเครื่องมือและทีมงานมีประสิทธิภาพ มีการศึกษากรณีตัวอย่าง มีการศึกษาและแสวงหาความรู้ นำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ มีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง

3.5 การวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์ เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันในขณะเดียวกัน ก็สามารถพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) จึงเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการบริหารองค์การที่มุ่งเน้นคุณภาพขององค์การ

3.5.1 ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างต่าง ๆ กัน ดังนี้

แมคฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979: 156) ได้ให้คำจำกัดความของการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การเริ่มพิจารณาจากวิสัยทัศน์องค์การ (Corporate Vision) ที่ต้องการให้เป็นไปอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต จึงต้องมีการเสาะแสวงหาโอกาสและวิธีการที่จะให้บรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ รวมไปถึงการเลือกวัตถุประสงค์ การคาดการณ์เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนและไม่สามารถทำนายได้ และความจำเป็นในการปรับกลยุทธ์ การดำเนินงานให้สอดคล้องกับผู้อื่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2532: 13) ให้คำจำกัดความของการวางแผนกลยุทธ์ ไว้ว่า เป็นการวางแผนทางทั้งระบบเชิงรวม และมีขอบเขตรอบคลุมไปถึงทุกส่วนขององค์การ และจัดทำโดยฝ่ายบริหารระดับสูง ที่จะเข้ามาพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายเป้าหมาย และแผนงานหลักต่างๆ เพื่อให้องค์การสามารถเผชิญกับอุปสรรค และสามารถก้าวเข้าไปทำธุรกิจที่กำลังมีโอกาส และที่จะเป็นผลดีต่อองค์การได้

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ (2549: 22) ได้ให้คำจำกัดความของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นการพัฒนาแผนระยะยาวขององค์การ จากการประเมินสถานะแวดล้อมในองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การตัดสินใจ กำหนดวัตถุประสงค์ การระบุทิศทางหรือภารกิจหลัก การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์ และการกำหนดนโยบายขององค์การ

ศิริรัตน์ โตสัมพันธ์มงคล (2549: 33) ได้ให้คำจำกัดความของการวางแผนกลยุทธ์ ไว้ว่า คือ การวางแผนทางในการดำเนินงานให้กับองค์การ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยที่ผู้จัดทำแผนกลยุทธ์ จะต้องนำองค์ความรู้หลายๆด้านมาผสมผสานกัน

เพื่อให้การจัดทำแผนในแต่ละขั้นตอน เป็นไปอย่างมีระบบแผนมีประสิทธิภาพ และสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทางในการใช้และการจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้โดยมีขั้นตอน มีระบบ และสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.2 องค์ประกอบวางแผนกลยุทธ์

ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวางแผนไว้แตกต่างกันออกไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

โกเอช และเดวิส (Goetsch & Davis.1997: 98) ได้กำหนดกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ว่า เป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 SWOT Analysis ขั้นที่ 2 Develop the Vision ขั้นที่ 3 Develop the Mission ขั้นที่ 4 Develop the Guiding Principles ขั้นที่ 5 Develop the Broad Strategic ขั้นที่ 6 Develop the Specific Tactics

พิบูล ที่ปะปาล (2546: 15-20) นำเสนอไว้ว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์ คือ ระยะยาว (Long-Range Plan) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับโอกาส และปัญหาอุปสรรคที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การ การวางแผนประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจขององค์การ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ 3) การพัฒนากลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยกลยุทธ์ 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์การ กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ และการกำหนดนโยบาย

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2546: 70) ได้กำหนดขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์องค์การ โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ KIP ระดับองค์การ KPIs ระดับหน่วยงาน และแผนงาน ตามลำดับ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ ไว้ว่า เป็นความสามารถในการสร้างแผนการปฏิบัติงาน ที่มีการระบุวัตถุประสงค์กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์ และในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลาทรัพยากรความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย

ศิริรัตน์ โตสัมพันธ์มงคล (2549: 35-36) ได้สรุปแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอก (Strength, Weakness, Opportunity, Threat: SWOT Analysis) เป็นการพิจารณาตรวจสอบ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ เพื่อพิจารณาถึงพิจารณาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ โดยการประเมินจากสภาวะแวดล้อมภายในองค์การและพิจารณาถึงโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threat) ขององค์การ โดยการประเมินจากสภาวะแวดล้อมภายนอก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การได้อย่างเหมาะสม

รวมทั้งสามารถกำหนดกลยุทธ์/กรอบแนวทางการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งจะเป็นการกำหนดความต้องการขององค์กรในอนาคต และส่งผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานในอนาคตอย่างชัดเจน ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดพันธกิจ (Mission) เป็นการระบุขอบเขตแนวคิด และวิธีการดำเนินงานขององค์กร โดยเป็นข้อความที่กำหนดถึงภารกิจที่องค์กรมุ่งหวังจะกระทำให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งโดยทั่วไปข้อความภารกิจจะมุ่งเน้นประเด็นที่แสดงออกอย่างชัดเจน และสามารถสนองเฉพาะในคุณลักษณะของแต่ละหน่วยงานขององค์กรว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งการกำหนดพันธกิจ ยังทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นรูปธรรมมากขึ้น และมีความชัดเจนเป็นระบบ ระเบียบ ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดเป้าประสงค์ หลัก (Goal) เป็นการกำหนดความคาดหวังขององค์กร ว่าต้องการทำอะไรให้เกิดผล เพื่อให้ภารกิจขององค์กรที่ระบุไว้ประสบผลสำเร็จเป้าประสงค์หลักจะเป็นการชี้แนะ สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องถ่ายทอดกลยุทธ์ลงสู่ภาคปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) เพื่อกำหนดประเด็นในการดำเนินงานต่างๆ รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดของแผนโดยแผนกลยุทธ์นี้จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์หลัก

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ (2549: 27-28) ให้ความเห็นเกี่ยวกับ การวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่าจะประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา(2551: 3) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ ไว้ดังนี้ 1. เป็นเอกสารที่ระบุ วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรหนึ่งๆ 2. เป็นแผนระยะยาวที่บอกถึงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประสาน และกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะเวลาที่สอดคล้องกัน 3. เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกและภายในองค์กร เพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์และกำหนดแนวทางการดำเนินการขององค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของสถานการณ์ดังกล่าว

สรุปได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนทางในการใช้และการจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนเป็นไปอย่างมีระบบและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย เลือกทางเลือก ครุมีส่วนร่วม สร้างทางเลือก มีคุณธรรมในการตัดสินใจ จัดลำดับความสำคัญของงาน เลือกทางเลือกในเชิงคุ้มค่า

3.6 การตัดสินใจ

การมีผู้บริหารที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งท้าทายสำหรับทุกองค์กร องค์กรยุคใหม่จึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในองค์กรทางการศึกษา ที่มีหน้าที่

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (Riley; & Mac Beath. 2003: 184) นอกจากต้องการผู้บริหารที่สามารถวางแผนกลยุทธ์ และมีวิสัยทัศน์แล้ว การตัดสินใจก็มีความสำคัญในการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน

3.6.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจได้มีนักวิชาการให้ความหมายในทัศนะที่แตกต่างกันดังนี้
บาร์นาร์ด (Barnard. 1938: 12) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า
คือ เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว

เทอร์รี่ (Terry. 1964: 15) ให้ความหมายของกระบวนการตัดสินใจ คือ
การเลือกทางใดทางหนึ่งที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์จากทางเลือกสองทางหรือมากกว่า
หากคำนึงถึงวัตถุประสงค์และแนวทางเป็นหลัก

ลิปแฮม (Lipham. 1974: 149) ให้ความหมายการตัดสินใจไว้ว่าการตัดสินใจ
เป็นศูนย์กลางของความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ผู้บริหารทั้งหมดต้องถือปฏิบัติว่าสำคัญยิ่งกว่า
ความเข้าใจหลักการตัดสินใจเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการ

ไพเพอร์ และซาลานคิก (Pfffer; & Salancik. 1978: 43) ได้เสนอความหมาย
การตัดสินใจไว้ว่าเป็นการเลือกสิ่งที่มีให้เลือกบางอย่างรวมทั้งวัตถุประสงค์ขององค์การและ
วิธีการดำเนินงานที่คิดว่าดีที่สุดในการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

มัวร์ และกริฟฟิน (Moorhead; & Griffin. 1992: 481) ให้ความหมาย
การตัดสินใจว่า เป็นกระบวนการเลือกทางเลือก จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง

ดรักเกอร์ และมินเบอร์เกอร์ (Drucker. 1993: 270; & Mintzberg. 1998:
246-275) ให้ความหมายการตัดสินใจไว้ว่าเป็นกระบวนการเลือกทางเลือกที่จะแก้ปัญหา

ลูนิเบอร์เกอร์ และออสเตียน (Lunenburg and Ornstein. 2000: 155) ให้
ความหมายการตัดสินใจไว้ว่าเป็นภาระของผู้นำด้านการศึกษาที่ต้องใช้อย่างหลากหลายใน
สถานการณ์ต่างๆ เช่น การวางแผนการจัดระเบียบ วินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน และการควบคุม

ซามิเยร์ (Samier. 2002: 589-603) ให้ความหมายการตัดสินใจไว้ว่า เป็น
การตอบสนองต่อสถานการณ์อาศัยการมีส่วนร่วม และการแก้ปัญหาในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ไนและคาฟีลลุตติ (Nye; & Capelluti. 2003: 8-9) ให้ความหมายของ
การตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจ ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่สำคัญ ช่วยให้
สมาชิกภายใต้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีปัญหาลดลง อีกทั้งเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ของ
นักเรียน

ฮอย และทาร์เตอร์ (Hoy; & Tarter. 2004: 46) ให้ความหมายของ
การตัดสินใจไว้ว่า เป็นการกำหนดองค์การ เสริมบรรทัดฐานและการจัดตั้งการเปลี่ยนแปลง

อีลิซาเบท (Elizabeth. 2006: 15) กล่าวถึงการตัดสินใจว่า การตัดสินใจ
ช่วยในการตรวจสอบความต้องการของแต่ละบุคคลและเป้าหมายขององค์การ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 187) ได้ให้ความหมายการตัดสินใจไว้ว่า หมายถึง การเลือกปฏิบัติหรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกหลายๆ ทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ หรือการวินิจฉัยสั่งการคือการตั้งใจไตร่ตรองและตัดสินใจเลือกทางเลือกดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากหลายๆ ทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งการวินิจฉัยสั่งการเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงความสามารถของความเป็นผู้นำอย่างน้อยในเรื่องตัดสินใจ

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543: 13-16) ได้ให้ความหมายการตัดสินใจไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์การตีความ และการเข้าใจในข้อมูลและข่าวสารที่เกี่ยวข้อง การใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ และอย่างมีมโนภาพในการคาดการณ์ล่วงหน้า แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้มีวิचारณญาณที่ดี

สุดา ทัพสุวรรณ (2544: 65) ได้ให้ความหมายการตัดสินใจไว้ว่า หมายถึง การเลือกทางการดำเนินปฏิบัติที่เห็นว่าน่าจะเป็นดีที่สุด ในทางเลือกหลายๆ ทางเลือกที่ได้คิดและไตร่ตรองจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

บรรยงค์ โตจินดา (2548: 178) นำเสนอไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัดสินใจและสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะการวินิจฉัยสั่งการจะเป็นการเลือกทางเลือก ดำเนินการที่ดีที่สุดในบรรดาทางเลือกหลายๆ ทาง

สมคิด บางโม (2548: 175) ให้ความหมายการตัดสินใจ ไว้ว่า หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติ ซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้ อาจเป็นการตัดสินใจ ที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในทางปฏิบัติการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัย มากกว่าหนึ่งทางเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจฉัยปัญหาว่าจะเลือกสั่งการปฏิบัติ โดยวิธีใด จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้น

ดลพร ทวโรจน์ (2548: 42) ได้สรุปไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด จากทางเลือกที่มีอยู่หลายๆ ทางเลือก โดยการพิจารณาตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 144) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ เป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันของผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่การประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิดวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงานและร่วมปรับปรุงงาน สามารถวัดได้จาก 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การประชุมปรึกษาหารือกับ

คณะครูอย่างสม่ำเสมอ 2) ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน 3) ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน 4) ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงานและ 5) ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 23) กล่าวถึงการตัดสินใจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการเลือกจากหลายๆทางเลือกที่มีอยู่ ณ เวลานั้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการหรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

สมจิต สงสาร (2552: 54) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารโรงเรียน เช่น มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมประเมินผลงาน และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา สามารถวัดได้จาก 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ 2) ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน 3) ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน 4) ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงานและ 5) ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เลือกปฏิบัติ หรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกหลายๆ ทางและไตร่ตรองจากข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3.6.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

การตัดสินใจมีความจำเป็นต่อการบริหารงานในทุกองค์การ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจและให้ความสำคัญของการตัดสินใจ และมีหลักการในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง การตัดสินใจ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการตัดสินใจ แต่ละครั้งของผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540: 144) ได้นำเสนอการตัดสินใจ ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ทบทวนและปรับสภาพของความสัมพันธ์ เป็นการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างกันของทั้งสองฝ่าย 2) ทบทวนและปรับความรู้ เป็นการหาข้อเท็จจริงของการรับรู้ที่แต่ละฝ่ายมีต่อกัน 3) ทบทวนและปรับทัศนคติ เป็นการหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละฝ่ายที่มีต่อกัน 4) การกำหนดปัญหา เป็นการตกลงร่วมกันว่าปัญหาคืออะไร 5) ตัดสินใจแบบมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นการประเมินทางเลือก หรือวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา และลงข้อยุติว่าวิธีแก้ปัญหาเป็นวิธีที่ดีที่สุด

อนันต์ เกตุวงศ์ (2534: 146-148) ได้แบ่งองค์ประกอบของการตัดสินใจเป็น 6 ประการ คือ

1. การเลือก ผู้เลือกต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับนอกจากนั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นอีก เช่น นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายและหลักการ

2. ทางเลือก หมายถึงแนวทางปฏิบัติหรือวิถีของการปฏิบัติ ดังนั้นจะมีการเลือกหรือการตัดสินใจได้ควรจะมีทางเลือกเพื่อนำไปปฏิบัติจะทำให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ได้มากที่สุด

3. ผลที่ตามมาของการตัดสินใจ เมื่อวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจมีทั้งพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ หรือทั้งที่ตั้งใจให้เกิดขึ้นในอนาคตได้ ผู้ตัดสินใจจะต้องพึงระมัดระวังในเรื่องนี้เสมอในทุก ๆ เรื่อง

4. คนซึ่งทำหน้าที่ในการตัดสินใจแบ่งได้ 2 พวกคือ พวกหนึ่งเป็นพวกที่ตัดสินใจคนเดียว มักจะมีสายการบังคับบัญชาที่เป็นแบบแผนอยู่แล้ว เช่น นายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงอธิบดี เป็นต้น พวกนี้เป็นผู้สนใจในอำนาจ และถือว่าการตัดสินใจของเขาถูกต้องรวดเร็ว ประหยัด ส่วนพวกที่สองเป็นการตัดสินใจโดยคนหลายๆ คน เช่น คณะกรรมการในรูปต่างๆ คณะรัฐมนตรี สมาชิกวุฒิสภา เป็นต้นในแต่ละระดับของสิทธิเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมและการชอบธรรม

5. สภาพแวดล้อมเป็นส่วนประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งของการตัดสินใจ

6. ปัจจัยอื่นเป็นสิ่งแวดล้อม เช่น ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย นโยบายของรัฐ ความคิด ความต้องการของการบริหาร วัฒนธรรม ค่านิยม และลัทธิความเชื่อ เป็นต้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบ “การตัดสินใจ” ประกอบด้วย เลือกทางเลือก ครุมีส่วนร่วม สร้างทางเลือก มีคุณธรรมในการตัดสินใจ จัดลำดับความสำคัญของงาน เลือกทางเลือกในเชิงคุ่มทุน

จากเอกสารและแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึงความสามารถในการเลือกปฏิบัติหรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดในทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง และไตร่ตรองจากข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ประกอบด้วย เลือกทางเลือก ครุมีส่วนร่วม สร้างทางเลือก มีคุณธรรมในการตัดสินใจ จัดลำดับความสำคัญของงาน เลือกทางเลือกในเชิงคุ่มทุน

3.7 การยืดหยุ่น

การยืดหยุ่นเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบ ที่มีความสำคัญต่อการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กิลฟอร์ด (Guilford, 1959: 142-161) ได้นำเสนอการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถหาวิธีการหลายๆ วิธีมาแก้ไขปัญหา แทนที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว บุคคลที่มีการยืดหยุ่น จะจดจำวิธีแก้ปัญหาก็เคยใช้ไม่ได้ผล และไม่นำมาใช้ซ้ำอีกแล้วพยายามเลือกหาวิธีการใหม่ที่คิดว่าแก้ปัญหามาแทน เป็นความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง คิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย ความคิดยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการดัดแปลงและความอิสระในการคิด ซึ่งช่วย

ให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่ ๆ พัฒนาความคิดให้แตกแขนงในทิศทางที่แตกต่างไม่ซ้ำซ้อน นำไปสู่การคิดอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ

2. ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (adaptive flexibility) เป็นความสามารถที่จะคิดได้อย่างหลากหลายและสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้

ลูเชอร์ (Lussier. 2001: 135-141) ได้ให้คำนิยามการยืดหยุ่นไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และกำหนดตัวบ่งชี้ของการยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

เซาซา (Sousa. 2003: 280-286) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการยืดหยุ่นไว้ว่า การยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

ลูเชอร์ และเอคเฮอร์ (Lussier; & Achua. 2007: 114-115) ให้นิยามการยืดหยุ่นไว้ว่าหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

โช และคนอื่นๆ (Cho; & el at. 2010: 44, 125-137) ได้ให้คำนิยามของการยืดหยุ่นว่า เป็นความสามารถในการตอบสนอง หรือปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลายมิติ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการยืดหยุ่น คือ การปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และการปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ

ดูบริน (Dubrin. 2010: 450) ได้นำเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการยืดหยุ่นเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย จะต้องมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ต่างกันได้ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ คือ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546: 150) ให้นิยามการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการคิดนอกกรอบ มีอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีความอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ มีตัวบ่งชี้คือ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ การไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ความอิสระ การเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นแตกต่าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546: 25) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวและการยืดหยุ่นไว้ว่า คือ ความสามารถในการปรับตัว หรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคล หรือกลุ่ม ตามความต้องการของงาน หรือขององค์การ สามารถทำความเข้าใจ และรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่ต่างกันได้ เป็นตัว

เสริมความคล่องแคล่ว ในการคิดให้มีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน หรือ เพิ่มคุณภาพความคิดให้มากขึ้นด้วยการจัดหมวดหมู่และหลักเกณฑ์

วนิช สุธาร์ตน์ (2547: 164) ได้ให้นิยามของการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัว พร้อมทั้งจะตรวจสอบความคิดและมองสิ่งต่างๆ มีตัวบ่งชี้ของการยืดหยุ่นประกอบไปด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ๆ

อารี พันธมณี (2547: 34) ได้ให้ความหมายการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความสามารถในการคิดหลายทิศทาง หลายประเภท หลายชนิด หลายกลุ่ม และคำตอบไม่ได้จัดอยู่ในประเภท หรือกลุ่มเดียวกัน คนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะคิดได้ไม่ซ้ำกัน

ธเนศ ขำเกิด (2547:160-162) ได้นำเสนอความสามารถที่จำเป็นสำหรับการยืดหยุ่นของผู้บริหารมีอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจ และวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งต้องเข้าใจถึงความเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการแรงจูงใจ และ พฤติกรรมของมนุษย์ เช่น ทฤษฎีพฤติกรรมการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน ก็ควรตระหนักว่า ความต้องการที่ได้รับความพึงพอใจแล้ว อาจจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรม แต่จะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะความต้องการของบุคคลมีความซับซ้อนมาก เนื่องจาก “จิตมนุษย์นั้นไซ้ไร ยากแท้ หยั่งถึง”

2. ความสามารถด้านการบริหาร EQ มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) การรู้ตัว 2) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 3) แรงกระตุ้น 4) ความเห็นใจ 5) ทักษะทางด้านสังคม เช่น การให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาปัญญาทางอารมณ์อย่างน้อย 5 ประการคือ 1) การรู้จักตัวเอง 2) การรู้จักจัดการกับอารมณ์ 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 4) การควบคุมอารมณ์ชั่ววูบ 5) การหยั่งรู้จิตใจผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการบริหาร EQ จะเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ มีคุณค่าอยู่กับใครใคร่รัก ทำงานกับใครใคร่ชอบ และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่ดีเสมอ

3. การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารไม่มีโอกาสเลือกทำงานกับบุคคลหรือกับหน่วยงานที่ต้องการได้ ในแต่ละองค์การก็มีบริบทที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านบุคคล ปัจจัยความพร้อม วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับงาน การ

ปรับตัวในความไม่แน่นอนและสภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับตัวกับบุคคลที่แตกต่างกันในโลกของงาน ผู้บริหารจะอย่างไร จึงจะทำให้คนหลายคน หลายฝ่าย หลายภูมิหลัง หลายค่านิยม หลายความมุ่งหมาย หลายวิธีคิดและวิธีปฏิบัติ มาผูกสัมพันธ์กับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จนเป็นพลังสู่ความสำเร็จ จึงเป็นโจทย์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่ การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง จึงต้องเริ่มจากการปรับตัวตนเองไปพร้อมกับการใช้วิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ เจตคติพฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมของกลุ่มไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ ในทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้นถือว่า “การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งการเสริมแรงทางบวกจะเป็นวิธีการปรับตัวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและคงทนอยู่ได้นาน

4. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพราะความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเลวร้ายเสมอไป อาจเป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานก็ได้ความขัดแย้งมีทั้งความขัดแย้งภายในบุคคลระหว่างบุคคล ภายในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องวินิจฉัยความขัดแย้งและพิจารณาใช้เทคนิคในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมเทคนิควิธีการในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง มีหลายวิธีได้แก่ แบบแพ้-ชนะ เช่น การใช้อำนาจ การขู่ขู่คุกคามการใช้เสียงข้างมาก เป็นต้นแบบแพ้-แพ้ชนะ การประนีประนอม การประสานประโยชน์การถ่วงเวลา เป็นต้นแบบชนะ-ชนะ เช่น การมีความเห็นพ้องต้องกัน การตัดสินใจแบบผสมผสาน เป็นต้น ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ได้จากทุกวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของความขัดแย้ง แต่แบบที่ถือว่าสร้างสรรค์ อันเป็นการแสวงจุดร่วม สงวนจุดต่างนำไปสู่การบริหารที่ไม่มีผลเสีย คือ แบบชนะ-ชนะ

5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น จะสร้างบรรยากาศในการบังคับบัญชาที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นมิตรต่อกัน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ทุกคนต่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจ พึงพอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจก็คือ ความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ

สาวิตรี ยิ้มช้อย (2548: 32) ได้อธิบายไว้ว่า ความคิดยืดหยุ่น เป็นประเภทหรือแบบของความคิดแบ่งออกเป็น 1) ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายอย่างและอิสระ 2) ความคิดยืดหยุ่นทางด้านการดัดแปลง มีประโยชน์ต่อ

การแก้ปัญหาคนที่มีความคิดยืดหยุ่น จะคิดได้ไม่ซ้ำกัน ความคิดยืดหยุ่นจะเป็นตัวเสริม ให้ความคิดคล่องแคล่ว มีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2550: ออนไลน์) ได้ให้คำนิยามของการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นสิ่งที่ไม่สามารถที่จะกำหนดเป็นเกณฑ์ตายตัวร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่การยืดหยุ่นจะต้องมีแนวทางที่ชัดเจนว่าจะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อมีปัจจัยสำคัญจริงๆ ที่สามารถบดบังกฎเกณฑ์ได้ไม่ใช่ยืดหยุ่นตลอดเวลา จนกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้แทบไม่มีความหมาย

จิตติมา วรรณศรี (2550: 8) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการสร้างความคิดที่แตกต่างในมุมมองใหม่ได้หลายประการหลายกลุ่ม

พยอม ศรีสมัย (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิด วิจารณ์ญาณ พบว่าความคิดยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551: 55-56) ได้ให้คำนิยามของการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้ คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 :12) ได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นไว้ว่า คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553:12) ได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายความว่ารวมถึง การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554: 113-114) ได้สรุปองค์ประกอบการยืดหยุ่นไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคยมีความสัมพันธ์กับการดัดแปลงและความอิสระ ในการคิดนำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้การยืดหยุ่นในการคิด คือ ความสามารถในการคิดได้หลากหลายอย่างอิสระ สามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้ และความสามารถในการคิดอย่างอิสระ นำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555: 14) ได้นำเสนอการยืดหยุ่นไว้ว่า การยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่างๆ ควรจะมีการยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ

กิตติ์ กาญจน์ปฏิพันธ์ (2555:27) ได้สรุปนิยามขององค์ประกอบการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระโดยตัวบ่งชี้ของการยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆอย่างอิสระ

เทือน ทองแก้ว (2557: ออนไลน์) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลใหม่ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานตามข้อมูลใหม่ ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง และเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ รวมทั้งเปลี่ยนความตั้งใจได้

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2557: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป แบ่งระดับดังนี้

ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1: มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานปรับตัวได้แม้ประสบความลำบากทางกายในงาน ไม่ยึดติดกับความสะดวกสบายวัตถุแสดงฐานะทางสังคมหรือระดับอาวุโสในงาน

ระดับที่ 2: ยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนยอมรับ และเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่นเต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนะคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่ หรือหลักฐานที่ขัดแย้งกับความคิดเดิม

ระดับที่ 3: ใช้กฎระเบียบอย่างยืดหยุ่นมีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ใช้กฎเกณฑ์ กระบวนการปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น มีวิจารณญาณในการปรับให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ระดับที่ 4: ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ แต่ยังคงเป้าหมายเดิมและปรับแก้ไขกฎระเบียบขั้นตอนการทำงานที่ล้าสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ระดับที่ 5: ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ทั้งหมดปรับแผนกลยุทธ์ทั้งหมด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้าทบทวน สังคายนากฎ ระเบียบ และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบอยู่ใหม่ทั้งหมด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานปรับเปลี่ยนองค์การสายการบังคับบัญชาเป็นการเฉพาะกิจ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม

อนุชา โสมาบุตร (2557: ออนไลน์) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดย (1) ปรับตัว

ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด (2) ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

2. เกิดการยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) โดย 1) สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน และ 3) มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (2557:ออนไลน์) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาปรับใช้โดยตั้งอยู่บนหลักการที่เหมาะสม

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2557: ออนไลน์) ได้ให้นิยามการปรับตัวไว้ว่า เป็นเหตุที่ต้องปรับตัว เปลี่ยนงาน เปลี่ยนเวลา เปลี่ยนสถานที่เปลี่ยนสถานการณ์ เปลี่ยนคนเปลี่ยนสภาพแวดล้อม

ดังนั้น การยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลใหม่ สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กรได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง ประกอบด้วย ปรับตัว/เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ควบคุมอารมณ์ได้ เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรม จัดการกับปัญหาความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.8 การกำหนดวิสัยทัศน์

นักวิชาการได้นำเสนอความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ เบียร์ และคนอื่นๆ (Beare; et al.1985: 107) ได้นำเสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพองค์กรในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม ทำให้องค์การมีสภาพดีกว่าที่จะเป็นอยู่ในปัจจุบัน

คอตเตอร์ (Kotter. 1996: 72) ได้นำเสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลดำเนินการไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลง และทิศทางที่ถูกต้อง สามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้มองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ชัดเจนว่าจะมีทิศทางไปอย่างไร

ฟิลลิปส์ (Phillips. 1997: 7) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ ไว้ว่า เป็นสิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบาย ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจนแต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541:37-39) ได้นำเสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคล ซึ่งสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะเป็นไปอย่างชัดเจน โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติจะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและความสามารถในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากร ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีจิตใจในด้านการบริการ พร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ความเป็นธรรมเป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็นตรงเป้าหมาย

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552:41) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และมองภาพในอนาคตขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมีอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552: 54-57) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจน ในรูปแบบของการกระทำ และเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติโดยการสื่อสารด้วยการพูด และเขียนอย่างชัดเจน นอกจากนั้น ยังต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 15) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมาย มีความเก่งรอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหาร แต่ขาดความรู้ วิสัยทัศน์สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 1,126) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การมองการณ์ไกล

เทียน ทองแก้ว (2557: 2) ได้นำเสนอไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองเห็นภาพในอนาคตที่ต้องการจะให้ เป็น ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะ โดยภาพนั้นจะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแผนงาน วิธีการปฏิบัติ และมองภาพในอนาคตขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมีในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคต และสามารถบรรลุผลได้

3.9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เกรนซ์ ครูซฟีล และบาลลาชี (Krech, Crutchfield & Ballachey.1962: 45) ได้นำเสนอบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า 1) เป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก 2) เป็นตัวแทนรับผิดชอบ 3) เป็นกลางและหรือผู้ตัดสิน และ 4) เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม

ฮาฟคลอก (Havclock.1974: 3-19) ได้ให้ข้อคิดว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) เป็นผู้กระตุ้น หรือเป็นตัวเร่งให้สมาชิกเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ 2) เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา 3) ช่วยเหลือในกระบวนการ เป็นผู้ช่วยให้สมาชิกเห็นขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้วิธีแก้ปัญหา และ 4) ประสานแหล่งทรัพยากร เป็นผู้ช่วยสนับสนุนหรือประสานการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ ที่จะทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

แมคฟาแลนด์ (McFarland. 1979) ได้อธิบายถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง (structural approach) คือ ต้องมีความเข้าใจการจัดตำแหน่งบุคลากร การให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน และการเปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงสร้าง 2) ด้านการใช้เครื่องมือและเทคนิคทางวิชาการสมัยใหม่ และ 3) ด้านพฤติกรรมศาสตร์ (behavior approach) คือ จะต้องเป็นผู้ที่ปรับปรุงความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติของตน ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงขององค์การ

ประชุม รอดประเสริฐ (2535: 142) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) เป็นผู้มีทักษะและความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่ม 2) มีความสามารถในการสื่อความหมาย 3) มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 4) เป็นผู้มีความรู้และความสามารถทางเทคนิควิชาการขององค์กรนั้นอย่างดีและมีประสบการณ์มาก

สุนันทา เลาหพันธ์ (2544: 106) ได้ให้ทักษะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น คือ 1) สามารถฟังอย่างตั้งใจและติดตามเรื่องอย่างจริงจัง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากพอในการใช้วินิจฉัยปัญหาขององค์กร 2) สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ต่อกัน ติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยไว้วางใจต่อกัน 3) สามารถสร้างความร่วมมือร่วมกับสมาชิกในองค์กร 4) สามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเตรียมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ 5) สามารถเรียนรู้

พฤติกรรมของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และ 6) สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมใด ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

อรุณ รักธรรม (2546: 24) ได้อธิบายคุณสมบัติของผู้ในการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

- 1) มีความสามารถในการระดมทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินต่อไปได้
- 2) ได้รับเชื่อถือจากผู้บริหารระดับสูงและบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญในองค์กร 3) มีความสัมพันธ์ที่ดี กับทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ดี 4) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและมีทักษะในการให้คำปรึกษา เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนฝึกอบรม และให้การศึกษาแก่กลุ่มคนที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง 5) มีความเข้าใจการริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น และ 6) มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคการสอดแทรกใน องค์กร

วิเศษ ชินวงศ์ (2549: ออนไลน์) ได้นำเสนอลักษณะของผู้ในการเปลี่ยนแปลง ไว้ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์มีสายตาวไกล ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา 2) ตรงไปตรงมา มี ความเชื่อมั่นในตนเองอย่างสูงสุด 3) ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จมากกว่ามุ่งกระบวนการ 4) มอง ปัญหาชัดใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ 5) เป็นผู้มีศิลปะในการประนีประนอม และ 6) มีการทำงานเป็นทีม

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553: 90-113) ได้ให้ทัศนะบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า 1) มีความฝันและมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่กระตุ้น และโน้มน้าวให้ บุคคลเข้าร่วมกับสิ่งที่ฝันได้ ขณะเดียวกันก็สามารถเพิ่มศักยภาพทุกด้านให้กับผู้เข้าร่วม กิจกรรม ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย ให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย มีความภูมิใจ ในความฝันและความมุ่งมั่นของตนเอง 2) เป็นนักคิด สามารถเฝ้าหาความรู้ ทำตัวเองให้เป็น เสมือนแก้วเปล่าพร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และกล้าที่จะเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ ตนเองก่อน 3) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถโน้มน้าวให้คนที่มีความรู้ความสามารถ มาทำงานร่วมกับตนได้รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนต้องการร่วมงาน ด้วย 4) มีความสามารถที่จะให้ผู้ร่วมการเปลี่ยนแปลงเกิดความศรัทธาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ในภาวะปกติผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่เบื้องหลัง ไม่จำเป็นต้องออกมาให้เห็นทุกครั้ง แต่เมื่อ ถึงคราววิกฤติผู้นำจึงจะปรากฏตัวเข้ามาช่วยแก้วิกฤตินั้นให้ผ่านพ้นไปด้วยดี 5) มีทักษะใน การเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้อำนวยความสะดวกมีทักษะในการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การค้นหาล้าง ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถให้กำลังใจขณะทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานต่อไป ได้อย่างราบรื่น 6) มีมนุษยสัมพันธ์ดี คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจ เรา สามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน สามารถโน้มน้าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมแรงร่วมใจ และทำงาน และ 7) มีความเพียรอย่างไม่สิ้นสุด

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 10) ได้ให้ความหมายผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง การนำ

วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเผชิญหน้ากับ ปัญหา โดยวัดได้จาก 1) เป็นผู้นำ 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ

สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่พร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และกล้าที่จะเริ่มการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่กระตุ้นและโน้มน้าว ให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย คิดก่อน คิดดีที่สุดและคิดแตกต่างเปลี่ยนแปลงปัจจุบันไปสู่อนาคต และมีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์

3.10 การมีส่วนร่วม

ได้มีผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

บอสเซรท (Bossert.1988: 45) แมคเนล คาวานาซ และซิลคอก (MacNeill, Cavanagh, and Silcox. 2003: 2-11) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับมีส่วนร่วมไว้ว่า ผู้บริหารและครูต้องรู้ โครงสร้างของชุมชนภายในโรงเรียนและชุมชนภายนอก และต้องสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียนกับชุมชน ร่วมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

ฮาร์ท (Hart.1995: 9-28) เลเบอร์แมน และมิลเลอร์ (Leiberman and Miller.1999: 3-4) บาร์ท (Barth.2001: 5-10) ได้นำเสนอไว้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกันเน้นผู้ที่เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่เน้นการร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครู และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศ

ยุกส์ (Yukl.1998: 121) ได้ให้ทัศนะการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการทำงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และองค์การ ใช้อย่างเต็มที่ได้ ช่วยให้เกิดการลดการสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ลดการขาดงานหรือลางาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง มีความตั้งใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาโดยผ่านการมีส่วนร่วมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน สมาชิกที่มีส่วนร่วมจะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา โดยให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์

โคนลีย์ และมันซี (Conley and Muncey. 1999: 46) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จากการร่วมกันทำงานเป็นทีมกับคนอื่นในการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงาน ในลักษณะความร่วมมือแบบเท่าเทียมกัน (Collaborative Partnerships) ใช้ยุทธวิธีพัฒนาความเป็นมืออาชีพแบบต่อเนื่อง ประสานไปกับการกิจตามปกติภายใต้บรรยากาศการทำงานเป็นทีม

แอกเคอร์ ไอคิเวอร์ และทัชทอน (Acker - Hoesover and Touchton.1999: 168) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ไว้ว่า เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายของการปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนและปฏิบัติงานในชุมชนได้

บาร์ท (Barth. 2001: 12) ให้แนวคิดในการมีส่วนร่วมในโรงเรียนไว้ว่า 1) ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือร่วมรับผิดชอบในการกิจต่างๆ จากทุกฝ่าย ต้องสร้างทีมที่เข้าไปมีส่วนร่วม ที่มีความผูกพัน และเต็มใจในการปฏิบัติงานแบบมีอาชีพและเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ภายใต้นโยบายของสถานศึกษา 2) การเป็นตัวแทน

เวส แคมบอน และเวนท์ (Weiss, Cambone; & Wyeth.2015: Online) ได้ให้ทัศนะการมีส่วนร่วมไว้ว่า 1) ทำให้ได้ทราบถึงความเข้าใจความรู้สึก และมุมมองต่างๆ ที่มีต่อนโยบาย 2) ทำให้มีข้อมูลในการบริหารจัดการและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ 3) ครู คือกลุ่มบุคลากรหลักในการแปลงวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติการ ดังนั้นถ้าครูมีความเต็มใจและมีพลังต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจแก่ฝ่ายบริหาร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วมกันของความเป็นเจ้าของ และความผูกพันที่ปฏิบัติการกิจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้นำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 16) ได้เสนอแนวคิดของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน และ 7) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือของบุคคลภายในและภายนอกองค์กรในการแสดงความคิดเห็น และร่วมมือร่วมรับผิดชอบในการกิจต่างๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทุกฝ่ายร่วมพัฒนาสถานศึกษา และการระดมทรัพยากร

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

เพื่อให้การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2552: 82) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551: 6-7) ได้สรุปว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุด หรือ

ช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของ ตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

สุวิมล ว่องวานิช (2544: 78) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่ถูกประเมินซึ่งเป็นตัวบอกความสำเร็จในการดำเนินงานในกรณีตัวอย่างของสถานศึกษา คือคุณภาพผู้เรียน ซึ่งหมายถึงตัวแปรที่กำหนดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ เช่น ใช้วัดความเปลี่ยนแปลงใช้บ่งบอกสถานภาพหรือใช้สะท้อนลักษณะการดำเนินงานตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์ต่างๆ สามารถใช้วัดความสำเร็จหรือผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น

วรรณิ แกมเกตุ (2540: 14) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณ หรือค่าที่สังเกตได้เชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

พจนานุกรมฉบับ The Oxford Advanced Learner's Dictionary (Sally Wehmeier. 2002: 690) ได้ให้คำจำกัดความของตัวบ่งชี้ว่า สิ่งที่แสดงสถานะ หรือชี้หรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์นั้นๆ

เบอร์สไตน์ และกุกตัน (Burstein; & Guiton.1992: 407) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะคุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวม (Single or Composite Statistics) ก็ได้โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจนอกจากนี้ยังต้องให้สารสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย

พจนานุกรมฉบับ Webster's Ninth New Collegiate Dictionary. (Merriam - Webster, Inc. 1991: 756) ได้อธิบายคำว่า Indicator ว่าเป็นเครื่องชี้หรือตัวชี้ (pointer) ใดๆ สำหรับบันทึกหรือหมายถึง กลุ่มค่าสถิติที่นำมารวมกัน เพื่อบ่งชี้สภาพเศรษฐกิจหรือสภาพที่ต้องการศึกษา

พจนานุกรมฉบับ The Oxford English Dictionary Simpson และ Weiner.1989: 876) ได้ให้คำจำกัดความของตัวบ่งชี้ว่า เป็นสิ่งที่ชี้หรือบอกทิศทางไปยังสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

พจนานุกรมฉบับ The Webster's New Twentieth Dictionary Mc kechnie (1983: 1653) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า เป็นสิ่งที่ชี้ประเด็นหรือชี้นำความถูกต้องแม่นยำไม่มากนัก

จอห์นสโตน (Johnstone.1981: 2) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์ หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เรา

สนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างหรือให้ภาพเชิงสรุป โดยทั่วไปซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เช่น ตัวบ่งชี้เปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนในปีต่างๆ เป็นต้น ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งบอกชื่ออย่างกว้างๆ ถึงสภาวะหรือสภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบตัวอย่างของตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ระดับการศึกษาของชาติ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในทรัพยากรมนุษย์ต่อการศึกษานในอนาคต เป็นต้น

จากความหมายของตัวบ่งชี้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความที่พัฒนาขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนแสดงถึงสถานภาพ สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานผลการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนหรือบอกสภาวะสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง นำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการประเมิน

4.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร พบว่า ได้มีนักวิชาการนำเสนอลักษณะของตัวบ่งชี้ไว้หลายท่าน ดังนี้

จอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 4) ระบุลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่บ่งบอกหรือสามารถกำหนดเป็นปริมาณได้มิใช่การบรรยายเชิงพรรณนาการตีความหมายค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้ต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่สร้างขึ้นเพื่อสามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้มีความหมายว่าอย่างไรโดยการกำหนดเกณฑ์แปลความหมายของระบบตัวเลขต้องมีความชัดเจน

2. เป็นค่าเฉพาะ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสถานที่ ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่ ที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้

3. บอกสภาวะที่ต้องการวัดในลักษณะกว้างในเชิงสรุปมากกว่าสภาวะที่เฉพาะเจาะจง

4. ให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเพื่อสรุปในภาพรวมจากการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องและเสนอเป็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการศึกษาตามลักษณะนี้ตัวบ่งชี้เป็นตัวแปรประกอบ (Composite Variable) หรือองค์ประกอบ (Factor) ขณะที่ตัวแปรให้สารสนเทศของสิ่งที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านแม้ว่าทั้งตัวบ่งชี้และตัวแปรจะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะ และให้ค่าแสดงปริมาณหรือลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา

5. เป็นหน่วยระดับพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎีซึ่งเกี่ยวกับตัวแปร คือการบรรยายปรากฏการณ์ที่ศึกษานิยามสังกัดของปรากฏการณ์การนิยามเชิงปฏิบัติการการวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลและการสร้างตัวแปรของปรากฏการณ์

สำหรับ ฮาร์ท (2000:65; อ้างถึงใน ช่อบุญ จิราณุภาพ.2554: 60-61) ได้สรุปว่าตัวบ่งชี้ที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะดังนี้

1. ตรงประเด็น ตัวบ่งชี้ต้องแสดงให้เห็นถึงระบบต่างๆ ของสิ่งที่เราต้องการ

ศึกษา

2. เข้าใจง่าย โดยเฉพาะกับบุคคลที่ไม่มีความรู้ในขอบข่ายที่ศึกษา
3. เชื่อถือได้ สามารถเชื่อถือในข้อมูลที่ตัวบ่งชี้นั้นกำหนดให้
4. นำไปสู่ข้อมูล ตัวบ่งชี้ที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2552: 84-86) ได้กำหนดคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดี จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระดาษลิทมัส เป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างของสารละลาย GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป เป็นต้น

1.2 ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะ การพูดจา สีนัยท่าทางของการให้บริการ เป็นต้น

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น มีลักษณะดังนี้

2.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่ หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร กับอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของคุณภาพหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร เป็นต้น

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิกิริยาหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ เป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรม แต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือ หรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่าน่าเชื่อถือ เป็นต้น

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำ โดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือ

ความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดี จะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ใช้ได้ดีและได้ผล โดยมีลักษณะดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) สามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดี ควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุด และต่ำสุด เข้าใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

พลู เดชะรินทร์ (2545:66-69) ได้นำเสนอตัวบ่งชี้ที่ดี (Characteristics of a Good Key Performance Indicators) ควรจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ
2. แสดงถึงสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งจะมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์การ หรือ ที่เรียกว่า Performance Indicators และตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดกิจกรรมหรืองานที่มีความสำคัญแต่อาจจะไม่ค่อยมีผลผลิต แต่ถ้ากิจกรรมเหล่านี้มีความผิดพลาดเมื่อไร จะก่อให้เกิดปัญหาอย่างใหญ่หลวงต่อองค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ในลักษณะนี้เรียกว่า Danger Indicators เช่น ในการขับรถยนต์ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึง Performance ของรถยนต์ ได้แก่ เรื่องของความเร็ว อัตราเร่ง อัตราการใช้น้ำมัน แต่ภายในรถยนต์แต่ละคัน ยังมีตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการดำเนินงานที่มีความสำคัญ และถ้ามีความผิดพลาด เมื่อไร ย่อมจะส่งผลต่อรถยนต์ทั้งคัน เช่น ที่วัดความร้อนของเครื่องยนต์ หรือไฟสัญญาณเตือน ในเรื่องของน้ำมันเครื่อง เป็นต้น

3. เป็นด้านการเงิน และ ไม่ใช่ด้านการเงิน

4. เป็นเหตุ (Lead Indicators) และผล (Lag Indicators)

5. มีบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบทุกตัว

6. องค์การสามารถควบคุมได้อย่างน้อยร้อยละ 80 ทั้งนี้เนื่องจากถ้าภายในองค์การประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ไม่สามารถควบคุมได้มากเกินไป จะทำให้ตัวบ่งชี้เหล่านั้น ไม่สามารถแสดงถึงความสามารถในการดำเนินงานที่แท้จริงขององค์การ

7. สามารถวัดได้และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

8. ช่วยให้ผู้บริหารและพนักงาน สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดีในการใช้ตัวบ่งชี้ให้เกิดประโยชน์นั้น ไม่ใช่ใช้ตัวบ่งชี้เมื่อต้องการประเมินผลเท่านั้น แต่ควรจะใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่สำคัญ องค์การบางแห่งนำผลของตัวบ่งชี้ใส่ไว้ในระบบอินเทอร์เน็ตภายในองค์การ โดยเป็นรูปกราฟที่เข้าใจง่าย และประกอบด้วยสีสากล

ได้แก่ สีเขียว ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้บรรลุเป้าหมายปลอดภัย สีเหลือง ซึ่งแสดงว่าผลการดำเนินงานตัวบ่งชี้เริ่มมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารและพนักงานสามารถจะเข้ามาตรวจสอบตัวบ่งชี้แต่ละตัว ทำให้สามารถทราบว่าการดำเนินงานของตนเอง หน่วยงานของตนเอง และองค์กรเป็นอย่างไร เป็นต้น

9. ตัวบ่งชี้ที่ดี จะต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งควรระวังในการจัดทำ ตัวบ่งชี้เนื่องจาก

9.1 เมื่อมีตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน จะทำให้แต่ละหน่วยงานต้องมีการแข่งขันทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้แต่ละฝ่ายบรรลุถึงเป้าหมายของตัวบ่งชี้ของตนเอง

9.2 การมีตัวบ่งชี้ของแต่ละหน่วยงาน ทำให้เกิดการไม่ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน แต่ละหน่วยงาน เนื่องจากหน่วยงานทั้งหลายจะไม่ร่วมมือหรือช่วยเหลือกัน เพราะการช่วยเหลือ หน่วยงานอื่นจะทำให้หน่วยงานของตนเองไม่บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาี้ สามารถดำเนินการดังนี้

1) สร้างตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน 2 หน่วยงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานขึ้นมา เช่น ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงจำนวนของชิ้นงาน หรือ รายได้ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงานร่วมกัน ของหน่วยงาน 2 หน่วยงาน เป็นต้น

2) กำหนดเป็นข้อบังคับให้ชัดเจนว่า สำหรับแต่ละบุคคลหรือ แต่ละหน่วยงาน นอกเหนือจากจะมีตัวบ่งชี้ที่หน่วยงานของตนเองจะต้องรับผิดชอบโดยตรงแล้ว ยังต้องมีตัวบ่งชี้ แสดงถึงการสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานอื่นด้วย เพื่อไม่ให้หน่วยงานมุ่งเน้นที่ตัวบ่งชี้ของตัวเองมากเกินไป

จากลักษณะดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้คือ องค์ประกอบย่อยๆ ที่แสดงค่าออกมาถึงลักษณะหรือปริมาณของสิ่งที่ต้องการศึกษา ณ เวลาหนึ่ง สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ต้องการประเมินได้และสามารถเปรียบเทียบสภาพความเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการศึกษาได้

4.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

นักวิชาการได้จัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ ซึ่งอาจจำแนกโดยอาศัยวิธีการนำไปใช้หรืออาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551: 7-8) สรุปประเภทของตัวบ่งชี้ ได้เป็น 7 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicator)

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้

ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่นๆ ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำกับ ติดตาม และการประเมิน และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval Indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) วิธีที่สองคือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non - Distributive Indicators) เช่น ค่าเฉลี่ยมัธยฐาน ของตัวแปร

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท เป็นต้น

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-Referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้อิงตน (Self-Referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators) และแบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการกำกับแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติ (Performance Indicator) และตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (Compliance Indicator)

จอห์นสโตน (Johnstone. 1981:24-26) ได้จำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ 5 วิธีดังนี้

1. จำแนกตามตัวแปรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างตัวบ่งชี้ได้แก่ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Dissaggregative Indicators) และตัวบ่งชี้อรวม (Composite Indicators)

1.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวแปรเดี่ยว ที่สะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นตัวแปรตัวหนึ่ง ที่บ่งชี้ลักษณะหนึ่งลักษณะใดในระบบการศึกษาตัวบ่งชี้ประเภทนี้ ใช้มากในการวิจัยงานบริหารและงานวางแผน

1.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Dissaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ถูกนำมาจำแนกออกเป็นตัวเดี่ยวๆ แต่ละตัวแทนที่จะใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง เพื่ออธิบายเรื่องหนึ่งตัวบ่งชี้ประเภทนี้ต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปร เพื่ออธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษา ซึ่งถ้าจะนำไปอธิบายเพียงบางส่วนก็จะเกิดปัญหาในความไม่ถูกต้อง

1.3 ตัวบ่งชี้อรวม (Composite Indicators) เป็นการรวมตัวแปรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน มีการถ่วงน้ำหนักของแต่ละตัวแปร เพราะตัวแปรแต่ละตัวนั้นอาจมีค่าน้ำหนักไม่เท่ากันแล้วคำนวณหาค่าตัวแปรชี้อรวมออกมาตัวบ่งชี้ประเภทนี้ จึงสามารถอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของการศึกษาได้ดีกว่าตัวแปรเพียงตัวเดียว

2. จำแนกตามวิธีการแปลผล ได้แก่ การแปลผลแบบอิงกลุ่ม (Norm Referenced) การแปลผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced) และการแปลผลแบบอิงตนเอง (Self Referenced)

2.1 จำแนกตามลักษณะและสเกลการวัด ได้แก่ วัดเป็นค่าสัมบูรณ์ (Absolute Measurement) และวัดเป็นค่าสัมพัทธ์ (Relative Measurement)

2.2 จำแนกตามช่วงเวลา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ ที่แสดงค่าในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Measurement of Stocks) และตัวบ่งชี้ที่แสดงการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา (Measurement of Flows)

2.3 จำแนกตามระดับในการวัด ได้แก่ วัดลักษณะสภาพรวมๆ ทุกระดับ (Measurement Foverall Level) และวัดลักษณะการแจกแจงหรือการกระจาย (Measurement of Distribution)

2.4 จำแนกตามตัวบ่งชี้เชิงระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตามทรัพยากรนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้กระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ผลผลิต (Output Indicators)

สรุปได้ว่า การจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ ขึ้นอยู่กับวิธีการนำไปใช้หรืออาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้

4.4 การพัฒนาและตรวจสอบตัวบ่งชี้

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอการพัฒนาและตรวจสอบตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

งลักษณ์ วิรัชชัย (2545: 34 - 46) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้และขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องศึกษา และการนำเสนอรายงานแต่ละขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Statement of Purposes) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ (Definition) ขั้นตอนนี้ จะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่ต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อยๆ รวมกัน เพื่อแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปร ในการวิจัยทั่วไปแล้วนักวิจัยต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไรในการนิยามตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างแนวคิด (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิดของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ว่า มีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติและแต่ละมิติประกอบด้วยแนวคิดอะไรบ้าง

2. การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) การสร้างและการกำหนดมาตรฐานเป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่า ใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าไร ใช้ตัวแปรประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยเลือกตัวแปรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่กำหนด และไม่ควรมีตัวแปรมากเกินไป การลดตัวแปรอาจทำได้โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันสูงก็คัดเลือกมาเพียงตัวเดียว

3. การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร (Weight) ในการรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัว ซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธีคือ กำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน (Equal Weight) และกำหนดให้ตัวแปร

แต่ละตัวมีน้ำหนักแตกต่างกัน (Differential Weight) ซึ่งทำได้หลายวิธีดังนี้ (วรรณิ แกมเกตุ. 2540: 22)

1) วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) เป็นการพิจารณาถึงความเห็นในหมู่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้นๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายลงความเห็น หรืออาจใช้แบบสอบถามเพื่อหาคำร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรหรืออาจใช้วิธีที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นต้น

2) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น เช่น สมมติว่าถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการกระทำเกี่ยวกับตัวแปรที่ 1 มากกว่าตัวแปรที่ 2 ตัวแปรที่ 1 จะมีความสำคัญมากกว่า (หรือน้อยกว่า) ตัวแปรที่ 2 ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่จะศึกษา เป็นต้น

3) การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช้วิธีการทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

โดยสรุปก็คือ วิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่า ควรใช้วิธีใดจึงจะเหมาะสมที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ควรพิจารณาถึง เช่น ธรรมชาติของตัวแปรที่นำมาใช้พัฒนาตัวบ่งชี้ รวมทั้งธรรมชาติของตัวบ่งชี้ที่ใช้พัฒนาขึ้นตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่ใช้พัฒนาขึ้นนั้น ไปใช้ประโยชน์ต่อไป ในทางปฏิบัติมักใช้หลักการทางทฤษฎีและการวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กันไป กล่าวคือ ในขั้นการวางแผนรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ใช้หลักการทางทฤษฎีในการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษา และคัดเลือกตัวแปรที่สามารถใช้วัดแต่ละคุณลักษณะ เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงอาศัยหลักการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมเกียรติ ทานอก (2539: 18) ที่นำเสนอไว้ว่า การกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีที่กล่าวข้างต้นนั้น ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ตายตัวว่า ควรใช้วิธีใดเหตุผลทางทฤษฎี แล้วจึงลงความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญหรือด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงประจักษ์ เพราะมีสิ่งที่ต้องพิจารณาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นประโยชน์ที่ไปใช้ รวมทั้งคุณสมบัติของตัวแปรที่ต้องนำมาใช้ในทางปฏิบัติมักใช้ทั้งสองวิธีผสมผสานกัน กล่าวคือ ในขั้นวางแผนข้อมูลใช้หลักการทางทฤษฎีเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่ต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยหลักเกณฑ์ทางสถิติ เพื่อเป็นเครื่องตัดสินว่าตัวแปรใดบ้างที่สมควรนำมาใช้สร้างตัวบ่งชี้ในลำดับความสำคัญลดหลั่นกันอย่างไร

ซึ่งทำให้ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ มากที่สุด (เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. 2545 : 29) ในขั้นตอนของการนิยามตัวบ่งชี้นี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพราะเป็นขั้นตอนที่เป็นเหมือนแผนของการดำเนินการขั้นต่อไป โดยทั่วไปจะทำได้ 3 วิธี (Johnstone. 1981: 60-153; นงลักษณ์วีรัชชัย. 2541: 23-27) คือ

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา โดยการนิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Reduction)

เป็นวิธีการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อยๆ หลายๆ ตัวไว้แล้ว ผู้วิจัยเพียงแต่พิจารณาคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่นามาพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยวิธีการนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นการนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ถ้าจำเป็นต้องใช้ผู้วิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อน โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปร

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา โดยการนิยามตามทฤษฎี (Theoretical Definition)

เป็นวิธีที่ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของผู้วิจัย ซึ่งเป็นวิธีใช้วิจารณ์ญาณน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น เป็นวิธีที่ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรและให้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้จากทฤษฎีแล้วใช้วิธีการรวมตัวแปรเป็นตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการรวมทางเลขคณิต ซึ่งการนิยามวิธีนี้อาจทำได้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัย เป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปร การกำหนดน้ำหนักตัวแปร ผู้วิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด

แบบที่ 2 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัย เป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้น ส่วนขั้นตอนในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวนักวิจัยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ ซึ่งวิธีนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา โดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Definition)

เป็นการนิยามที่ผู้วิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวบรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎีเอกสารหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่การกำหนดน้ำหนักตัวแปร แต่ละตัวที่นำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ นั้น อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรจากความเป็นจริงมิใช่จากทฤษฎี หรือจากเอกสาร การกำหนดนิยามเชิงประจักษ์นี้มีความสำคัญสองส่วน คือ การกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

ตัวแปรย่อยอะไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับโมเดลที่ได้ เป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) กับตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ส่วนที่สอง เป็นการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย จากข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิจัยคือ ผู้วิจัยต้องรวบรวมข้อมูลตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักวิธีวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักสถิติทำได้สองแบบ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรง จึงนำผลการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝงต่อไป

เมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธีข้างต้น จะเห็นได้ว่า จอห์นสตันให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎี หรือการนิยามโครงสร้างที่มีทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยามวิธีการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาทั้ง 3 วิธี โดยเฉพาะสองวิธีหลังล้วนต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่าการนิยามทุกวิธีในส่วนของการกำหนดตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยของ จอห์นสตัน เป็นการนิยามโครงสร้างตามทฤษฎี ส่วนการแบ่งประเภทวิธีการนั้นเป็นเพียงการแบ่ง โดยใช้เกณฑ์มากำหนดว่าการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยใช้ทฤษฎี หรือข้อมูลเชิงประจักษ์เท่านั้น ดังคำอธิบายที่ว่า นิยามเชิงประจักษ์ มีลักษณะเทียบเคียงได้กับนิยามเชิงทฤษฎีต่างกันที่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย ในวิธีแรกใช้แนวคิดทฤษฎีส่วนวิธีหลังใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2541: 24)

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) เป็นการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการกำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนาม เพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) เป็นการสร้างสเกลตัวบ่งชี้ตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ว่า ประกอบด้วยตัวแปรอะไร รวมกันในลักษณะใด และมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรการรวมกันอย่างไร โดยการนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ได้ตัวบ่งชี้ใช้วิธีการรวมตัวบ่งชี้ที่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (Quality Check) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วยตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ นั้น ว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ต่อไปนี้หรือไม่ ได้แก่ ความเที่ยง (Reliability)

ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นมาตรฐานที่เปรียบเทียบกันได้ (Standardization) ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ไว้หลายท่าน เช่น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545: 151) สรุปไว้ว่า ตัวบ่งชี้ที่จะนำมาใช้ได้ต้องมีคุณภาพ คือ 1) มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น 2) ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ 3) มีความครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัด 4) มีประโยชน์ และคุ้มค่าต่อหน่วยงานที่ต้องการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ 5) มีความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) เป็นขั้นตอนการสื่อสาร ระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้วผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ ให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท

สรุปได้ว่า ในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาสามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของข้อมูล ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเชิงประจักษ์ของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541: 53-54) และจอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 33) โดยการนิยามตัวบ่งชี้จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมต่างๆ ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การคัดเลือกตัวแปรที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือการรวมตัวแปรให้เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence /IOC) และการกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในรูปของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มุ่งศึกษา

4.5 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ปัจจุบันได้มีผู้สนใจการพัฒนาตัวบ่งชี้ และใช้ตัวบ่งชี้ในการกำหนดเกณฑ์การวัดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวบรวมประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

จอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 376) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาว่าจะเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา

เบอร์สไตน์ และกุกตัน (Burstein; & Gupton.1992: 154) รวมทั้งบอตตานีและวอลเบอร์ก (Bottany; & Walberg.1994: 204) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์มากในการประกันคุณภาพ (Quality Assurance) และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Accountability)

โนแลน และเรสนิก (Nolan; & Resnick. 1995: 438-461) ได้เสนอว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดเป้าหมาย ที่ตรวจสอบได้และสรุปว่าในด้าน

การประเมินผลของระบบการศึกษาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา เป็นประโยชน์มากในการกำกับและประเมินผลระบบการศึกษาการจัดอันดับการศึกษาการประกันคุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้การปรับปรุง และพัฒนาระบบการศึกษา โดยใช้ผลการประเมินเป็นแนวทาง ซึ่งจะเรียกตัวบ่งชี้ประเภทนี้ว่า ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551: 9-10) ได้สรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ว่านักวิชาการ นักบริหารจัดการ นักวางแผนดำเนินงาน นักประเมินผลการดำเนินงานและนักวิจัย สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้นำไปใช้ประโยชน์ต่างๆ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 3 ประการคือ

1. การบรรยายตัวบ่งชี้ สามารถใช้ในการบรรยายสภาพ และลักษณะของระบบ ได้อย่างแม่นยำเพียงพอ ที่จะเข้าใจการทำงานของระบบได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนการฉายภาพระบบ ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง

2. การแสดงแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ประเภทตัวบ่งชี้ค่าสมบูรณ์ เป็นประโยชน์ในการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งอย่างถูกต้องแม่นยำ จัดว่าเป็นการศึกษาระยะยาว เพื่อติดตามศึกษา พัฒนาการของระบบ

3. การเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ ประเภทตัวบ่งชี้เชิงเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ เป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบ ทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบของประเทศต่างๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

สรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ เป็นประโยชน์ในการใช้กำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ ใช้ในการกำกับดูแลและประเมินด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา

4.6 เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

จอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 55-58) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal Validity) หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์ กับนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัด ในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปรเปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดจากทฤษฎีหรือจากตัวมโนทัศน์นั้น ซึ่งมักจะต้องเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างนี้มีขนาดใหญ่เกินไป คือ สิ่งที่วัดได้ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่า ตัวแปรนั้นถึงแม้จะวัดได้อย่างคงที่ แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการใช้ คือ มีความเที่ยงตรงภายในน้อยมาก สิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) และความคงเส้นคงวา (Consistency) ของการวัด หมายถึง ระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอถ้าเชื่อถือได้ หมายถึงในการวัดคุณลักษณะ

เดียวกัน ถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกัน จะได้ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัด ทำให้ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลง

3. ความเที่ยงตรงภายนอกและความเป็นอิสระของมโนทัศน์ หมายถึง ความเป็นจริงของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้ เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์อื่นๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในของมโนทัศน์ ต้องทำหลังจากมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายใน จนได้ค่าที่พอใจรวมทั้งค่าความเชื่อมั่นของการวัดได้รับการยอมรับแล้วคุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอกระบุว่ามโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมีองค์ประกอบที่ถูกกำหนดอยู่ในมโนทัศน์อื่น ซึ่งก็คือความเป็นอิสระของมโนทัศน์หมายความว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้อื่นๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอกจะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ครอบคลุมและสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ

จากรายงานการประชุมการจัดทำตัวบ่งชี้คุณภาพ (Reproductive Health Indication for Global Monitoring) เมื่อวันที่ 9-11 เมษายน 2540 โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) และจากการสรุปของสถาบันนานาชาติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้ (นิตยา สำเร็จผล. 2547: 128-130)

1. ความแกร่งแบบวิทยาศาสตร์ (Scientifically Robust) ตัวบ่งชี้ต้องมีความไว (Sensitive) ความถูกต้อง (Validity) คงที่ (Stable) และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัด
2. ความถูกต้อง (Validity) ตัวบ่งชี้ต้องวัดองค์ประกอบ หรือสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงและถูกต้อง
3. เชื่อถือได้ (Reliable) ตัวบ่งชี้ต้องให้ค่าเดียวกัน เมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกันในการวัดประชากรกลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกิดเป็นเวลาเดียวกัน
4. ความไว (Sensitive) ตัวบ่งชี้ต้องทำให้สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลง แม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้
5. มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น
6. ใช้ประโยชน์ได้ (Useful)
7. มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องครอบคลุมทุกประเด็นหรือประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม
8. เข้าใจได้ (Understandable) ตัวบ่งชี้ต้องง่ายที่จะนิยาม และค่าของตัวชี้วัดที่ต้องแปลความหมายได้ง่าย
9. เข้าถึงได้ (Accessible) ข้อมูลที่ต้องการต้องหาได้ง่าย โดยใช้วิธีการเป็นข้อมูลที่สะดวกทำได้จริง

10. มีคุณธรรม (Ethical) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณธรรมต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมในรูปของสิทธิของบุคคลความมั่นใจเสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูล หรือไม่ในการรวบรวมวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้

สรุปได้ว่า เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความสอดคล้อง ความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง มีประโยชน์ และความคุ้มค่า

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

อาวุธ โอชาพงษ์ (2547: 88-91) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชลบุรี จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 วิธี ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test และค่า F -test ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามอันดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม และการยอมให้
2. ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
3. ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ประสงค์ ทองประ และคนอื่นๆ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางแก้ปัญหา การขาดคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้แบบสอบถามเก็บ รวบรวมข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 433 คน ซึ่งเป็นครู-อาจารย์ บุคลากรทางศึกษา และผู้ปกครอง สังกัดสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 8 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Excel และใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1. สภาพ ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา จากข้อมูลคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 20 ข้อ พบว่า นักศึกษาขาดคุณธรรมจริยธรรมทุกข้อ 2. สาเหตุของการขาดคุณธรรมจริยธรรม พบว่า เกิดจากสาเหตุหลายประการ สรุปได้เป็น 2 สาเหตุ คือ สาเหตุภายในและสาเหตุภายนอก สาเหตุภายใน คือ สาเหตุจากตัวนักศึกษา สาเหตุภายนอก คือ สาเหตุจากภายนอกตัวนักศึกษา 3. แนวทางแก้ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา พบว่า แนวทางแก้ปัญหา สรุปได้เป็น 2 แนวทาง คือ การแก้ปัญหาโดยตัวนักศึกษาเอง และการแก้ปัญหาโดยบุคคลหรือ หน่วยงานภายนอก

เยาวดี จุฑาพรรณชาติ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 และเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง และประเภทโรงเรียน ใน ด้านประสิทธิภาพ ปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต ความสามารถในการปรับตัว และ ความสามารถในการยืดหยุ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 96 โรงเรียน จำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการยืดหยุ่น ด้านการปรับตัว ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และด้านประสิทธิภาพ 2. เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

วิลาวัลย์ มากุ้ม (2549: 227-279) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 826 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 6

องค์ประกอบ คือ การกำหนดความรู้การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าไค-สแควร์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นันทพล พงษ์สรอย (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนที่รับผิดชอบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสภาพการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้ สภาพการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การกำหนดทิศทางสถานศึกษา การศึกษาเบื้องต้นด้านสภาพสถานศึกษา และแนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้ 2. ปัญหาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมพบว่า มีปัญหาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ พบว่า มีปัญหาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษาและการประเมินสภาพสถานศึกษา และมีปัญหาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย คือ การกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษารองลงมา คือ แนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้และการศึกษาเบื้องต้นด้านสภาพสถานศึกษาตามลำดับ 3. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กาญจนา บุญส่ง (2551: 221-223) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กลุ่มตัวผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 261 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรม SPSS และใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นบทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า มี 7 องค์ประกอบ คือ การจัดการเรียนการสอนการวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารจัดการคุณลักษณะของบัณฑิตและทรัพยากรเป็นองค์ประกอบสำคัญของบทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้บทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยใช้ค่าไค-สแควร์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไพรัช มณีโชติ (2551: 305-309) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาตามแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาตามแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 76 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านหลักสูตร ได้แก่ มีการยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพภูมิ-สังคมของท้องถิ่น จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการสอดคล้องกับสภาพจริง จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ พัฒนาทักษะผู้เรียนจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของครู ได้แก่ เป็นผู้มีความรู้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวแบบคุณธรรมจริยธรรมจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ มีความรู้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ มีคุณธรรม จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และมีทักษะในการดำรงชีวิต จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ การพึ่งตนเอง จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และการติดตามประเมินผล จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

ธนิศคุณ เมธิกุล (2552: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพ การบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนทั้งสิ้น

44 ตัว ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการสารสนเทศ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการเครือข่าย การเรียนรู้ภายนอก จำนวน 4 ตัวบ่งชี้และด้านการจัดการทางการเงิน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

พิสุทธิ วรรณฉัตรสิริ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับการดำเนินงานขององค์การเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับการดำเนินงานขององค์การเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในสถาบันอุดมศึกษา ผลวิจัยสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้การดำเนินงานขององค์การเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ด้านการเงิน ตัวบ่งชี้ด้านผู้ให้บริการ ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการภายใน และตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา และ 2) ผลผลิต ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ด้านการเงิน ตัวบ่งชี้ด้านผู้ให้บริการ ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการภายใน และตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนารวมตัวบ่งชี้ได้ทั้งสิ้น 8 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านการเงินประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้คือ บุคลากร และการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ด้านผู้ให้บริการประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ผู้ให้บริการการดูแลช่วยเหลือ ผู้ให้บริการและความสามารถในการหาผู้ให้บริการใหม่ ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการภายในประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การจัดการนวัตกรรมและสังคม และตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ มนุษย์องค์การ และเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4) องค์ประกอบผลผลิต ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านการเงิน ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ ต้นทุนด้านบุคลากรและต้นทุนด้านการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ด้านผู้ให้บริการ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความพึงพอใจของผู้ให้บริการ ความต้องการของผู้ให้บริการ และกลุ่มเป้าหมาย ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการภายในประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ผลสัมฤทธิ์การจัดการโครงการ/ ผลิตภัณฑ์/ การบริการและความสัมพันธ์ทางสังคม และตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ทุณมนุษย์ทุนองค์การและทุนเทคโนโลยีและสารสนเทศ 5) ตัวบ่งชี้รวมสำหรับการดำเนินงานขององค์การเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในสถาบันอุดมศึกษา ที่พบเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบย่อยผลผลิต และองค์ประกอบย่อยปัจจัยนำเข้า

สุประพล นกทอง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทธุรกิจในประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและจัดกลุ่มองค์ประกอบ ตัวชี้วัด สำหรับการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทธุรกิจในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลซีเอสอาร์ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ตัวชี้วัดในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง ประกอบด้วย ความมั่นใจของผู้ถือหุ้น ความพึงพอใจในสินค้าหรือ

บริการของลูกค้า ความไว้วางใจของลูกค้า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น ความมั่นใจของคู่ค้า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน ความมั่นใจของพนักงาน จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ลดลง การที่บุคลากรคุณภาพไม่ลาออกจากบริษัทการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อคู่ค้าและความภูมิใจของผู้ถือหุ้น องค์ประกอบที่ 2 ตัวชี้วัดในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียโดยอ้อม ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากสังคม ความเชื่อใจจากสังคม ความเชื่อใจจากชุมชน และความเชื่อใจจากสื่อมวลชน องค์ประกอบที่ 3 ตัวชี้วัดในกลุ่มรายได้ และตราสินค้า ประกอบด้วย รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการขายสินค้าหรือบริการการเสริมตำแหน่งตราสินค้าให้แข็งแกร่ง ความรู้สึกทางบวกต่อตราสินค้า ผลกำไรในระยะยาวและการทำให้ตราสินค้ามีความแตกต่างจากคู่แข่งอื่น องค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดในกลุ่มกตัตันประกอบด้วย ความเชื่อใจจากองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ความเชื่อใจจากหน่วยงานรัฐบาล การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐบาล

วรรณดี เกตแก้ว (2552: 165-167) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและใช้วิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีแวนิแมกซ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 41 ตัวบ่งชี้ หลังการหมุนแกน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 6 ประกอบกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้งหมดได้ร้อยละ 58.160 โดยองค์ประกอบที่ 1 ถึง 6 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.329, 4.022, 3.718, 3.494, 3.409 และ 2.874 2. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่ผู้นำสตรีกลุ่มสูงมีสูงกว่าผู้นำสตรีกลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า มีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) การให้อิสระในการทำงานกับครูในโรงเรียน 2) การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการสอนที่เป็นที่ยอมรับ 3) การปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้านการสอนให้แก่ครูในโรงเรียน 4) การหาโอกาสให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงการสอน 5) การดำเนินการจัดประชุมเพื่อพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการสอนหลังการสังเกตการสอน 6) การแสดงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น 7) การมีบุคลิกที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกศรัทธา 8) การอธิบายทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเห็นคุณค่า 9) การเข้าร่วมศึกษาหรือสัมมนาในหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่จัดโดยสถาบันต่างๆ 10) การยัดผู้มีความรู้ประสบการณ์และความสำเร็จสูง เป็นแม่แบบในการทำงาน 11) การเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ประสบการณ์และความสำเร็จสูงให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน 12) การมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ

สุภาพ สอนสระภู และคณะ (2553: 116-118) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 558 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระจายอำนาจการดำเนินงานการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน การมีส่วนร่วมภาวะผู้นำทางวิชาการ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ความสามารถในการบริหาร และการตรวจสอบและถ่วงดุล 2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบตามลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การตรวจสอบและถ่วงดุลการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ปฏิสัมพันธ์-อิทธิพล และการกระจายอำนาจ โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 88.0

อำนาจ พลอยพลาย (2553: บทคัดย่อ) ได้พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบรวมทั้งผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.95 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,269 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัญหาที่สำคัญ คือ ไม่มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาที่ได้มาตรฐานและชัดเจน (2) ควรกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ในการประเมินผลการบริหารจัดการ และ (3) ส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้สำหรับบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

วสันต์ สัตยคุณ (2554: 190-192) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.932 จากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 382 แห่ง ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนวิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิงด้วยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้ 1. ตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ หรือต่ำกว่าร้อยละ 20 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 9.25 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) 23 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.99 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และ .99 ตามลำดับ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.0003. องค์ประกอบหลักมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

สรินญา ชัยนุรัตน์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test และ F - test ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง สังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลากร ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านผลการสอบ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านกฎระเบียบ 2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองจำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พระมหาบุญเสริมหมมทินโน (ทองศรี. 2554: 85) ได้ศึกษาปัจจัยและประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการเขต 1 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 5 คน ครูจำนวน 87 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 12 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 11 คน และผู้ปกครองเครือข่าย จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 165 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและมาตราส่วน ประเมินค่า 3 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและเกือบทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพของโรงเรียนและด้านครูผู้สอน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

หยดฟ้า ราชมณี (2554: 104) ได้ศึกษาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ โดยการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ผลการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ครบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านการประเมินสถานภาพของโรงเรียน ด้านการจัดวางทิศทาง ของโรงเรียน ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน และด้านการยกย่องและการตรวจสอบ ทบทวนแผนกลยุทธ์ และผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ มีปัญหาใน การวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาใน การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ โดยภาพรวม ได้แก่ อายุของ ผู้อำนวยการโรงเรียน และจำนวนครูในโรงเรียน แต่สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาใน ภาคใต้ตอนล่าง มีเพียงจำนวนครูเท่านั้นที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผน กลยุทธ์ ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนได้เสนอ แนวทางการแก้ไขปัญหในการวางแผนกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้ ควรจัดทำฐานข้อมูลของโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียนเศรษฐกิจสังคมการศึกษา ชุมชนและท้องถิ่นให้เป็นปัจจุบันมากที่สุด ควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนตาม ความเป็นจริง ไม่วิเคราะห์ตามความรู้สึก ที่สำคัญควรให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การวางแผน กลยุทธ์ของโรงเรียน แทนที่จะให้คณะทำงานเป็นผู้วางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน เพียงฝ่ายเดียว

นิกัญชลาลันเหลือ (2554: 244-249) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 958 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปีกับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31- 40 ปี และระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31- 40 ปี และระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่อยู่ระดับประถมศึกษา กับกลุ่มที่อยู่ระดับมัธยมศึกษา นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย และจากการเปรียบเทียบ พบว่า มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

ศิริเพ็ญ เยี่ยมจรรยา (2555: 184) พฤติกรรมและการตัดสินใจเข้าเยี่ยมชม

พิพิธภัณฑ์ตำหนักสายสุพรรณภดลในวังสวนสุนันทาของนักท่องเที่ยวชาวไทยและปัจจัยส่วน ประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักท่องเที่ยว ชาวไทยที่เข้าเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ตำหนักสายสุพรรณภดลในวังสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบค่าความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t- test) การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบความเป็นอิสระ หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว และตัวแปรมีสเกลการวัดแบบแบ่งประเภทหรือไคสแควร์ (Chi-square) ผลการวิจัย พบว่า เพศที่ต่างกันมีความแตกต่างกันในพฤติกรรมการรับข่าวสารและวัตถุประสงค์การมาเที่ยว อายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ที่ต่างกันมีความแตกต่างกันในด้านความถี่ของการเที่ยว อายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้านการหาข้อมูล การรับ ข้อมูลวัตถุประสงค์ของการมาเที่ยว และการตัดสินใจมาเที่ยวอีกครั้ง

พรจิตา ฤทธิ์รอด และคนอื่นๆ (2556: 60) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา องค์ประกอบและแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ขั้นตอนที่ 3 การประเมิน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ระดับบุคคลมี 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การเพิ่มพูน ความสามารถและทักษะ 2) การเคารพการตัดสินใจและการให้อิสระภาพ 3) การกำหนด มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) การคาดหวังผลลัพธ์ของ การปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ 30 แนวทาง องค์ประกอบหลักที่ 2 ระดับ ทีมงาน มี 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การให้ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ 2) การสร้าง

ทีมงาน 3) การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน 4) การให้อิสระแก่ทีมงานในการปฏิบัติงาน 5) การให้ข้อมูลสารสนเทศ 6) การสร้างความสัมพันธ์และค่านิยมร่วมกัน 7) การสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร โดยมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ 27 แนวทางองค์ประกอบหลักที่ 3 ระดับองค์การมี 7 องค์ประกอบย่อยประกอบด้วย 1) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ 2) การกระจายอำนาจในองค์การ 3) การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การบริหารจัดการองค์การ 5) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 6) การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้มีการยืดหยุ่น 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ 26 แนวทาง ส่วนผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

จักรกฤษณ์ โปตาพล และคนอื่นๆ (2556: 5-6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารเทศบาลตำบล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัย ดังนี้ 1. ผู้บริหารเทศบาลมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก และมีระดับวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

ไชนก ภาคอัท (2556: 118-122) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพของสถาบันที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาในระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ 2/2555 ทั้งภาคปกติและ ภาคพิเศษ (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การคำนวณค่าทางสถิติการแจกแจงความถี่ และแปลงเป็นค่าร้อยละ(Percentage) การหาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสถิติ ไคสแควร์ (Chi-square) ค่าสถิติ t(t-test Analysis) ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเหตุผลในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อเพราะต้องการพัฒนาตัวเองมากที่สุด ร้อยละ 74.70 รองลงมาตัดสินใจศึกษาต่อเพราะต้องการพัฒนาอาชีพร้อยละ 20.00 และตัดสินใจศึกษาต่อเพื่อต้องการพัฒนาสถานภาพทางสังคมร้อยละ 2.70 ตัดสินใจศึกษาต่อเพื่อสร้างเครือข่ายคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 2.40 และตัดสินใจศึกษาต่อด้วยเหตุผลอื่นๆร้อยละ 0.30

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แอสเวิร์ธ และฮาร์เวย์ (Ashworth; & Harvey. 1994: 7,14) ได้นำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพว่า จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบ ด้านปัจจัย ตัวป้อน ด้านกระบวนการจัด การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และด้านผลผลิต ได้แก่ 1) คณาจารย์ 2) สิ่ง

เอื้ออำนวยความสะดวก3) วัสดุอุปกรณ์ 4) การสอน 5) ผลสัมฤทธิ์ 6) การจัดการและการควบคุมคุณภาพ 7) นิสิต/นักศึกษา ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. อาจารย์ ซึ่งคุณภาพของอาจารย์ มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา สำหรับตัวบ่งชี้คุณภาพของคณาจารย์ ได้แก่ 1) จำนวนอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ 2) ประสบการณ์ด้านวิชาการด้านวิชาชีพและด้านการสอน 3) การพัฒนาคณาจารย์ 4) สัดส่วนระหว่างอาจารย์ต่อนิสิต/นักศึกษาสำหรับการสอนภาคทฤษฎีในชั้นเรียน 5) สัดส่วนระหว่างอาจารย์ต่อนิสิต/นักศึกษาภาคปฏิบัติ 6) ผลงานวิจัย 7) ผลงานทางวิชาการ 8) อาจารย์ที่มีความรู้ที่ทันสมัย 9) อาจารย์ได้รับเสรีภาพตามสิทธิและเสรีภาพทางวิชาการ

แอนดริว และจอห์น บาซด์ (Andrew; & John.1997: Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องโครงสร้างของการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่นำมาใช้กับงานตัดสินใจที่สำคัญในองค์กรการ แม้ว่าการวิจัยจำนวนมาก ได้เห็นว่าผู้บริหารยังต้องการการฝึกการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อเรียนรู้ในเรื่องของกลยุทธ์แต่ละสถานการณ์ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภาษาที่ใช้จากความรู้สึก เนื้อหา และการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ โดยพิจารณากระบวนการคิดของผู้บริหาร ลักษณะของภาษาที่ใช้ หน่วยงาน และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ อธิบาย และวิเคราะห์การจัดการกลยุทธ์ที่คล้ายคลึง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารอาวุโสที่เข้าร่วมโครงการ MBA โดยการการระบุมุมมองความคิดเห็นความประทับใจและจินตนาการเกี่ยวกับกระบวนการคิดกลยุทธ์ ได้แก่ ทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า การคิดเชิงกลยุทธ์เน้นที่การวิเคราะห์และแก้ปัญหา การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นการกระทำที่มุ่งเน้นรูปแบบกิจกรรม และมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลง และการแลกเปลี่ยน

โจเซฟ และโจเซฟ (Joseph; & Joseph. 1997: 15,21) ได้นำเสนอผลการวิจัยซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของการจัดการศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากที่สุดได้ ดังนี้ 1. ชื่อเสียงทางด้านวิชาการ (Academic Reputation) ตัวบ่งชี้คุณภาพได้แก่ 1) ระดับความมีชื่อเสียง 2) ความเป็นเลิศของผู้สอน 3) ความเป็นเลิศของสิ่งเอื้ออำนวยด้านวิชาการ 2. โอกาสของอาชีพ (Career Opportunities) ตัวบ่งชี้คุณภาพ ได้แก่ 1) ความง่ายต่อการเข้าทำงาน 2) ความเป็นเลิศของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสของอาชีพ 3. โปรแกรมการศึกษา(Program Issues) ตัวบ่งชี้คุณภาพ ได้แก่ 1) ความหลากหลายของวิชาเลือก 2) การยืดหยุ่นในการโอนย้ายสาขาวิชา 3) ความหลากหลายของสาขาวิชา 4) การยืดหยุ่นในคุณสมบัติของผู้เรียนแต่ละสาขา 4. ค่าใช้จ่ายและเวลา (Cost/Time) ตัวบ่งชี้คุณภาพ ได้แก่ 1) ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาสมเหตุสมผล 2) ค่าใช้จ่ายด้านที่พักสิ่งเอื้ออำนวยและบริการมีความเหมาะสม 3) ระยะเวลาของหลักสูตรเหมาะสม 5. ลักษณะทางกายภาพ (Physical Aspects) ตัวบ่งชี้คุณภาพ ได้แก่ 1) ความเป็นเลิศด้านที่พัก 2) ความเป็นเลิศด้านสิ่งเอื้ออำนวยด้านการกีฬาและสันทนาการ 3) ความเป็นเลิศของ

บริเวณสนามของสถาบัน 6. ที่ตั้งของสถาบัน (Location) ตัวบ่งชี้ความมีคุณภาพ ได้แก่ 1) แหล่งที่ตั้งของสถาบัน 2) ระบบการคมนาคม 7. อื่นๆ ได้แก่ อิทธิพลของครอบครัวและกลุ่มเพื่อน อิทธิพลคำพูดที่มาจากบุคคลทั่วไป

โอชานนาซี ทิม (O'Shannassy, Tim.1999 : Abstract) ได้ทำการศึกษาความคิดรวบยอดและภาพความต่อเนื่องของการคิดเชิงกลยุทธ์ ได้มีการอภิปรายในแง่มุมต่างๆ ทั้งมองว่ากลยุทธ์เป็นศิลปะหรือวิทยาศาสตร์หรือทั้งคู่ นักเขียนกลุ่มแรก ได้แก่ Ohmae (1982) Mintzberg (1994) และ Stacey (1993) นำเสนอว่า การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นสัญชาตญาณ ความคิดสร้างสรรค์กระบวนการคิดแบบแปลกแยก เป็นศิลปะ ส่วน Andrews (1965) Ansoff (1965) and Porter (1980, 1985, 1990) การคิดเชิงกลยุทธ์ คือ เป็นการวิเคราะห์ เป็นกระบวนการ เป็นวิทยาศาสตร์ และ Wilson (1994, 1998); Raimond (1996); Liedtka (1998a, 1998b); Heracleous (1998) มองการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นศิลปะ และเป็นความต่อเนื่องทางวิทยาศาสตร์ที่มีความน่าสนใจ

ลอเรนซ์ (Lawrence. 1999: Abstract) ได้ศึกษาการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการชี้แจงบางประเด็นที่สำคัญของการคิดเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ สิ่งที่เกิดเชิงกลยุทธ์คืออะไร ทำอย่างไร เราตระหนักได้หรือไม่ แตกต่างจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนกลยุทธ์และกลยุทธ์การคิด เป็นความแตกต่างของด้านของเหรียญเดียวกัน และแต่ละด้านไม่ต้องอาศัยกันและกัน แต่ไม่เพียงพอ สำหรับการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการคิดเชิงกลยุทธ์และกลยุทธ์การวางแผนจะต้องทำงานด้วยกัน เพื่อให้สามารถเกิดประโยชน์สูงสุด

มาซิเฟร์น และไวลา (Masifern; & Vilà.2002: Abstract) ได้ทำการศึกษาการคิดเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการและนักธุรกิจ ผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการ นักธุรกิจรับรู้ว่าวัตถุประสงค์ของการกำหนดกลยุทธ์ ไม่สามารถที่จะสร้างแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นทางการ นักวิชาการสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการที่จะเอาชนะข้อจำกัด และการเปลี่ยนแปลง ส่วนนักธุรกิจจะกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ นอกจากนั้นยังพบว่าการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงานการบริหารจัดการ การกำหนดกลยุทธ์ทั้งกระบวนการและประเด็นเนื้อหา การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นความเข้าใจ เป็นการกระทำ และเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ ตลอดจนเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ การคิดเชิงยุทธ์แสดงให้เห็นถึงกรอบงานที่ใช้ร่วมกัน การดำเนินการประจำวันของผู้บริหาร วิธีการพัฒนาความจำเป็นในการจัดการสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง การสร้างความเข้าใจร่วมกัน และส่งเสริมให้การดำเนินการสอดคล้องกับการติดตามกลยุทธ์ขององค์กร

ฮาบท์ไวด์ (Habtewold. 2010: Abstract) ได้ศึกษาการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนในหมู่ผู้นำศาสนา: สายพันธุ์ใหม่ของผู้นำ (Strategic Thinking and Planning Among Evangelical Leaders: New Breed of Leaders Coming) ผู้เชี่ยวชาญหลายคนชี้ให้เห็นว่าผู้นำควรจะมีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีสององค์ประกอบ คือ เข้าใจเกี่ยวกับปัจจุบัน และมองการณ์ไกล

เกี่ยวกับอนาคต เพื่อความอยู่รอด และเจริญเติบโตในเปลี่ยนแปลง นักวิชาการศาสนามุ่งเป้าไปที่การตรวจสอบนี้ วิธีการที่ผู้นำศาสนาประสบความสำเร็จ จนกว่าพวกเขาจะใช้ใจของพวกเขา และวิธีการในอนาคตผ่านการคิดเชิงกลยุทธ์ ได้สัมภาษณ์สามผู้นำทางศาสนา ได้แก่ คริสตจักร อุตสาหกรรม บริษัทที่ไม่แสวงหากำไร พบว่า ผู้นำเชื่อว่าพระเยซูเป็นเหมือนยุทธศาสตร์หลัก และถือว่าการเข้าโบสถ์เป็น การส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการใช้จิตในการฝึกคิดเชิงกลยุทธ์ และการวางแผนในส่วนบุคคลและการดำรงชีวิตของพวกเขา

อมิตา มนุ (Amitabh, Manu. 2011: 1-17) ได้ทำการวิจัยเรื่องการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวคิดของการกลยุทธ์คิด ซึ่งยังเป็นนามธรรมเพราะความซับซ้อนของสมองซีกขวาและซ้าย ความคิดและความซับซ้อนของมุมมองต่างกันในการจัดการเชิงกลยุทธ์ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยสำรวจ เพื่อให้เห็นว่าความเป็นผู้นำอาจให้คำตอบแบบจำลอง และการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยการศึกษา Focus Group ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของนักคิดเชิงกลยุทธ์โดยใช้แบบสอบถามนักบินที่ได้รับการพัฒนากลุ่มตัวอย่าง คือ นักบินผู้บริหารระดับสูง ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ปัจจัย Factor Analysis ผลการวิจัยพบว่า มี 6 องค์ประกอบ คือ 1: นักคิดเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่ดี 2: นักคิดกลยุทธ์ที่มองสถานการณ์ในอนาคตระยะยาว 3: นักคิดกลยุทธ์การสร้างกลยุทธ์ที่กว้าง และช่วยให้ออกมาใช้ได้ทันเวลา 4: นักคิดกลยุทธ์ค้นหาสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนา "อะไรควรจะได้" 5: นักคิดกลยุทธ์ระบุรูปแบบที่ยึดตามระบบคิด 6: นักคิดกลยุทธ์เขียนกฎของการแข่งขัน

อิซซาน ชารีไฟ (EhsanSharifi. 2012: Abstract) ได้ศึกษาการคิดเชิงกลยุทธ์ในการมองการปฏิบัติวัตถุประสงค์ คือ การแจ้งประเด็นที่สำคัญของระบบแนวคิดของการคิดเชิงกลยุทธ์ และภาพรวมของการคิดกลยุทธ์ โดยการอภิปรายเกี่ยวกับชนิดของการคิดและคำนิยาม โดยทำการตรวจสอบกลยุทธ์บริหารจัดการ เพื่อค้นหาลักษณะและองค์ประกอบของโมเดลการพัฒนาการคิดกลยุทธ์ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการจัดระเบียบองค์การในการแข่งขัน

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยรวมมีปัญหในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะปัญหาการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและของประเทศ ตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในยุคแห่งการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของประชาคมอาเซียน อันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาบริบทแนวคิดทฤษฎีวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สถานศึกษากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วย พื้นที่จังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง สำหรับค่านิยมของชาวภาคใต้นั้น สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์ (2548: 204) เสนอไว้ ดังนี้ 1) การทำงานร่วมกัน 2) รักพวกรักพ้อง 3) เคารพผู้อาวุโส 4) ชอบสนุกสนาน 5) ยกย่อง คนเก่ง อมรา ศรีสุชาติ (2544: 3-211) ได้นำเสนอว่าคนภาคใต้ มีนิสัยการรักพวกพ้องอยู่อย่างอิสระ และใช้ชีวิตเรียบง่าย เป็นคนเปิดเผย ต้องการรับรู้ข้อมูลอย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจด้วยสติปัญญาของตนเอง และจะยอมรับการปฏิบัติตามแนวคิด หรือนโยบายจากผู้นำที่มีบารมีที่ได้พิสูจน์ตนให้เห็นแล้วว่า มีพลังอำนาจในการนำกลุ่มที่เหนือกว่าและให้ประโยชน์แก่กลุ่มได้มากกว่า นอกจากนี้ยังมีลักษณะนิสัย ระมัดระวัง ช่างคิดไตร่ตรอง ต้องมีข้อมูล หรือการชั่งใจเสียก่อนว่าสิ่งไหนดีหรือไม่ดี ก่อนจะเลือกรับหรือปฏิเสธ ลักษณะนิสัยใจใหญ่หรือชอบแสดงออกถึงความมีน้ำใจต่อแขกผู้มาเยือน ด้วยการเลี้ยงดูจัดที่พักรับรองให้อย่างดี รักพวกพ้อง รักหมู่พวกเดียวกัน ลักษณะนิสัยใคร่ครวญ พิจารณาและเปลี่ยนแปลงความเคยชินที่สั่งสมมานานได้ยาก ทำให้คนภาคใต้ระมัดระวังในการเลือกรับบางสิ่งบางอย่าง เอกวิทย์ ณ ถลาง (2540: 7-38) ให้ไว้สอดคล้องกันว่าเป็นคนใจหนักแน่น เป็นคนใจใหญ่ โอบอ้อมอารี แต่ขณะเดียวกัน ก็เป็นคนไม่ยอมเสียเปรียบใครง่ายๆ และทำให้คนได้ส่วนใหญ่คล่องแคล่วในการคบหาสมาคม ทั้งในหมู่พวกเดียวกัน แต่การยอมรับใครเข้าเป็นพวก และการให้ความไว้วางใจใครเป็นไปได้ยากกว่าคนภาคอื่นๆ การได้รู้เห็นได้ติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างคนต่างชาติ ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม ยังทำให้เกิดลักษณะเด่นบางประการของคนใต้ คือ เป็นคนมีความคล่องตัวในทางภาษา ช่างเจรจา มีไหวพริบปฏิภาณ มีชั้นเชิง ไม่ยอมเสียเปรียบเสียรู้ใครง่ายๆ ปกครองยาก แต่ถ้าเชื่อถือ หรือไว้วางใจกันแล้วก็ไม่ยาก ชวน เพชรแก้ว (2534: 101-103) ได้นำเสนอไว้ว่า คนใต้ส่วนใหญ่พูดจาโต้ตอบตรงไปตรงมา มีเหตุผลไม่ยอมรับอะไรง่าย ๆ ไม่ศึกษาหาความรู้ มีน้ำใจกว้างกล้าได้กล้าเสีย มีความเหี้ยมขาด รักศักดิ์ศรีและพิทักษ์พวกพ้อง หรือเครือญาติ รักสนุก เกียจคร้าน ไม่ค่อยรู้จักอดออม และประมาดในการใช้จ่าย

อาคม เดชทองคำ (2543: 54-56) ให้ไว้ในทำนองเดียวกันว่าชาวภาคใต้ โดยทั่วไปตระหนักถึงความเป็นตัวตนในระดับที่ว่าไม่ต้องขยันไม่ต้องพึ่งพาใครก็อยู่ได้ ดังนั้นคนปักษ์ใต้จึงไม่ชวนขวยที่จะทำงานประเภทรับจ้าง เฉื่อยเฉย ไม่มุ่งมั่นในการทำงาน มีความเป็นปัจเจก

บุคคลสูงไม่งอแง ดื้อรั้น หัวแข็ง ไม่เชื่อการชักชวนซึ่งง่าย ๆ นิสัยปรนนิบัติการบริการต่ำ จึงทำให้คนต่างภาครับรู้คนปักษ์ใต้ว่า หยิ่งเยโส และตีความได้ว่าใครซื่อสัตย์ หรือมีเล่ห์เหลี่ยม คนปักษ์ใต้ จึงได้มีท่าทีไว้เชิง และไม่เปิดตัวก่อนเมื่อพบคนแปลกหน้า ซึ่งประเด็นข้อโต้แย้ง ด้วยความค่านิยมที่จัดจ้าน ไว้เชิงที่จะตั้งประเด็นเพื่อตีดึงไม่ยอมรับใครง่าย ๆ พุดจาโผงผาง ตรงไปตรงมา ไม่ถนอมน้ำใจคู่สนทนา ชอบศึกษาหาความรู้เพื่อจะได้รู้เท่าทัน รักใครรักจริง วรณดี เกตุแก้ว (2552: 121-122) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีในภาคใต้ว่า มีบุคลิก แข็งกว่าผู้หญิงในภาคอื่นชัดมาก คือ เป็นคนตรงไปตรงมาสูงมีปฏิภาณไหวพริบในการใช้ ภาษา มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าค่อนข้างสูงกว่าภาคอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีทักษะระหว่างบุคคลสูง การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถทำได้ดี เป็นคนสู้ไม่ยอมแพ้ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เป็นคนใจถึง กล้าได้กล้าเสีย มีจิตใจกว้าง

6.2 องค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ ได้ใช้แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การคิดนอกกรอบ วรวัฒน์ ปัญญาอุฬิงค์ (2547: 21) ชัยณรงค์ วงศ์ธีรทรัพย์ (2547: 26) เอ็ดเวิร์ด เดอ โบโน (Edward De Bono. 2010: Online) ซีเธอร์ โกลอมบ์ เชลฟรีด และจอห์น (Scheerer.1972: 118-128, Golomb; & Selfridge; & John L.1970. 107-117) ได้ให้นิยามของการคิดนอกกรอบ สรุปได้ว่า การคิดนอกกรอบ เป็นความสามารถในการคิดใหม่อย่างสร้างสรรค์ที่แปลกและแตกต่างจากแนวความคิดเดิม เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นแนวทางใหม่ โดยพิจารณาในสิ่งที่มีโอกาสเป็นไปได้ ประกอบด้วย คิดหาวิธีการ คิดดัดแปลง คิดแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เลือกหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ และคิดได้หลายทิศทางหลายประเภท

การกำหนดวัตถุประสงค์ ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 1, 104) ศิริรัตน์ โตสัมพันธ์ มงคล (2549: 35-36) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 12) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2545: 1) ได้ให้ความหมายของจุดประสงค์ สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์เป็นความสามารถในการกำหนดความคาดหวังขององค์การในการปฏิบัติการกิจขององค์การที่ระบุไว้ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ระยะสั้นและสามารถวัดได้ เป็นรูปธรรมและวัดได้ กระตุ้นองค์การ และกำหนดค่านิยม กำหนดความคาดหวังขององค์การวัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิต

การรับฟังความคิดเห็น กระทรวงวัฒนธรรม (2557:ออนไลน์) ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 858, 242) ราชบัณฑิตยสถาน (2556:242) ให้นิยามของการรับฟังความคิดเห็น สรุปได้ว่า การรับฟังข้อความคิดเห็น เป็นความสามารถในการตั้งใจคอยรับเสียงด้วยหูสิ่งที่นักรู้ขึ้นในใจ ความรู้ที่เกิดภายในใจที่ผู้อื่นพูดออกมา ประกอบด้วย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักวิเคราะห์ เข้าใจและรับฟังมุมมองที่แตกต่าง ระเบียบวินัย และทันเวลา

การแก้ปัญหา ชูชีพ อ่อนโคสูง (2522: 120) กัลยา ตากุล (2550: 20) สุกัญญา ศรีสาคร (2547: 68) จอห์นสัน และมอร์โร (Johnson; & Morrow. 1981: 138) ซูอิลลาร์ด และเคอร์ (Souillard; & Kerr. 1990: 28) กูด (Good. 1973: 339) ได้ให้นิยามอย่างหลากหลาย สรุปได้ว่า การแก้ปัญหา เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิด โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ในการขจัดอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

การวางแผนกลยุทธ์ บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ (2549: 22) ศิริรัตน์ โตสัมพันธ์ มงคล (2549: 33) ธงชัย สันติวงษ์ (2532: 13) แมคฟาแลนด์ (Mc Farland. 1979: 156) ได้ให้นิยามในแง่มุมต่างๆ สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทางในการใช้ และการจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอน เป็นไปอย่างมีระบบ และสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ได้เปรียบในการแข่งขัน จุดมุ่งหมายและวิธีการ ชี้้นำการกระทำและการตัดสินใจ

การตัดสินใจ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540: 144) อนันต์ เกตุวงศ์ (2534: 146-148) ได้ให้นิยามสรุปได้ว่าองค์ประกอบ “การตัดสินใจ” ประกอบด้วย เลือกทางเลือก ครุมีส่วนร่วม สร้างทางเลือก มีคุณธรรมในการตัดสินใจ จัดลำดับความสำคัญของงาน เลือกทางเลือกในเชิงคุ้มทุน

การยืดหยุ่น เทื่อน ทองแก้ว (2557: ออนไลน์) วิโรจน์ สารรัตน์ (2555: 14) กิตติ์ กาญจน์ปฏิพันธ์ (2555:27) นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554: 113-114) สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553 :12) ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ (2551: 55-56) นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2550: 1) ลูเซียร์และเอคเออร์ (Lussier; & Achua. 2007: 114-115) สรุปได้ว่าการยืดหยุ่น ประกอบด้วย ปรับตัว/เปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงาน ควบคุมอารมณ์ได้ เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรม จัดการกับปัญหาความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

การกำหนดวิสัยทัศน์ เทื่อน ทองแก้ว (2557: 2) ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 1,126) ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 15) สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541:37-39) ฟิลิปส์ (Phillips. 1997: 7) เบียร์ และคนอื่นๆ (Beare; et al.1985: 107) สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการกำหนดแผนงาน วิธีการปฏิบัติ และมองภาพในอนาคตขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการมีในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย ครุมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคต และสามารถบรรลุผลได้

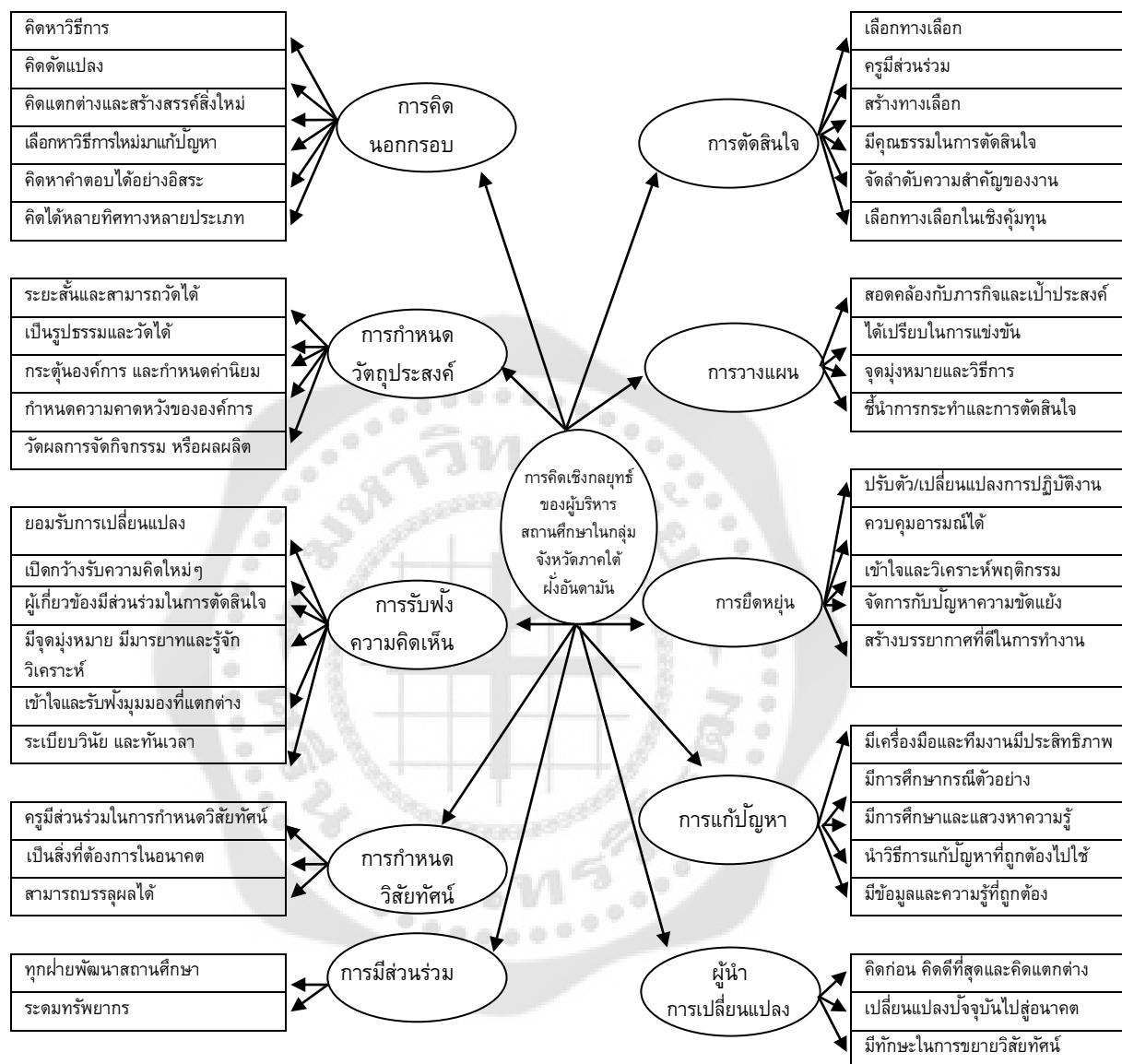
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง อรุณ รักธรรม (2546: 24) สุนันทา เลาหนันท์ (2544: 106) สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553: 90-113) อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 10) แมคฟาแลนด์ (McFarland.1979) สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ บุคคลที่พร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยู่

ตลอดเวลา และกล้าที่จะเริ่มการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่กระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย คิดก่อน คิดดีที่สุดและคิดแตกต่างเปลี่ยนแปลงปัจจุบันไปสู่อนาคต และมีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์

การมีส่วนร่วม เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 16) ยุคส์ (Yukl.1998: 121) เวส แคมโบน และเวนท์ (Weiss, Cambone and Wyeth.2015: Online) ฮาร์ต (Hart.1995: 9-28) เลเบอร์แมน และมิลเลอร์ (Leiberman and Miller.1999: 3-4) บาร์ท (Barth.2001: 5-10) บาร์ท (Barth .2001: 12) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือความร่วมมือของบุคคลภายในและภายนอกองค์การ ในการแสดงความคิดเห็น และร่วมมือร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทุกฝ่ายพัฒนาสถานศึกษา และระดมทรัพยากร

6.3 การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ ได้ใช้แนวคิดหลักในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาตามวิธีการเชิงประจักษ์ (Empirical Method) ของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541: 53-54) และจอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 33) โดยการนิยามตัวบ่งชี้จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมต่างๆ ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สร้างเครื่องมือการรวมตัวแปรให้เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมด้วยวิธีหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence /IOC) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม และนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สามารถเขียนกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้



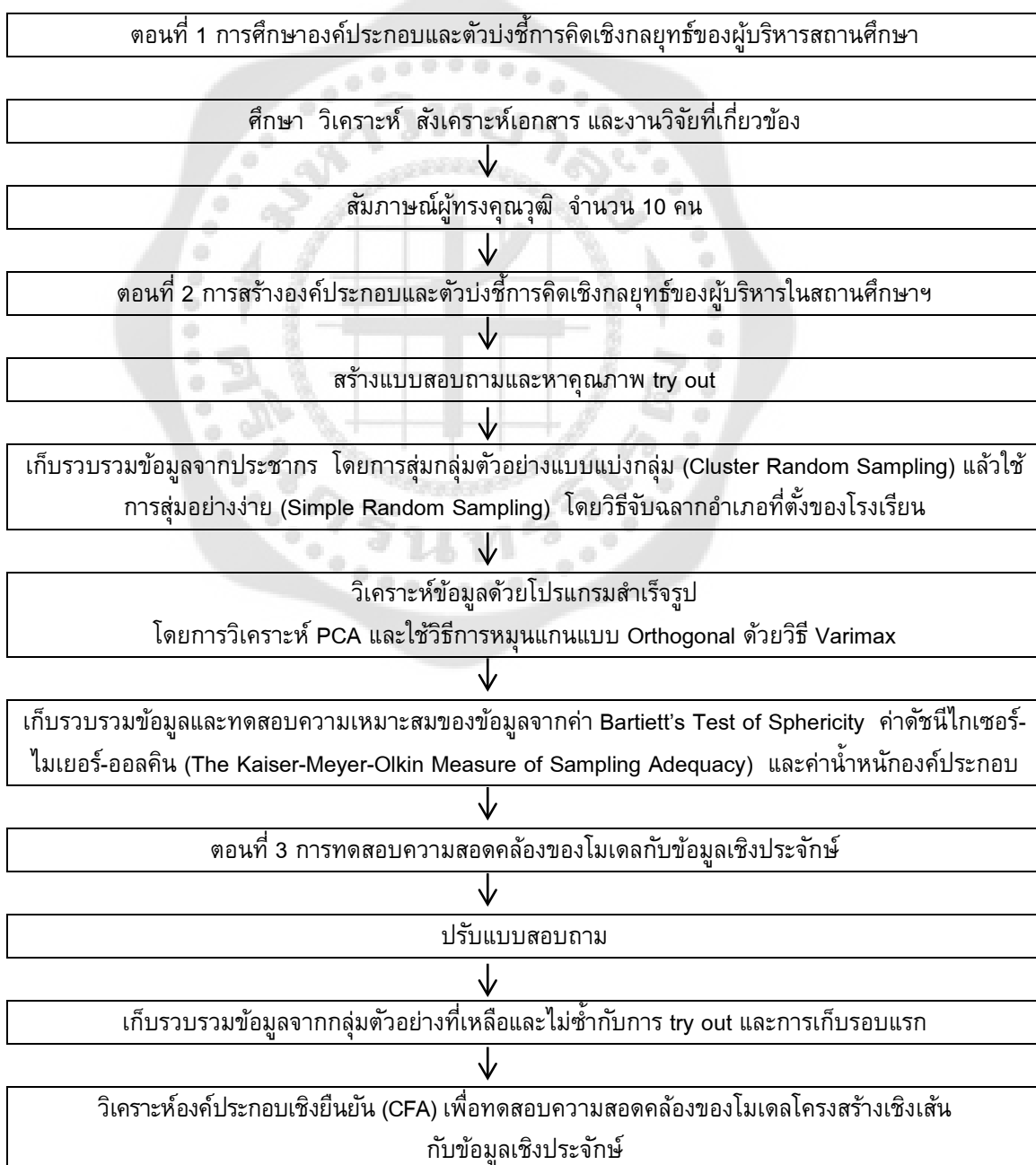
ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในและต่างประเทศ

1.2 นำสรุปผลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตัวแปรและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ดำเนินการดังนี้

2.1 กำหนดคุณสมบัติผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยจึงกำหนดคุณสมบัติ คือ

2.1.1 เป็นนักวิชาการด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับการยอมรับในระดับประเทศจำนวน 4 คนประกอบด้วยผู้มีรายชื่อ ดังนี้

2.1.1.1 ศ.ดร.กนก วงษ์ตระหง่าน

2.1.1.2 รศ.ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์

2.1.1.3 ผศ.ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

2.1.1.4 ดร.ประกอบ รัตนพันธ์

2.1.2 เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน จำนวน 6 คนประกอบด้วยผู้มีรายชื่อ ดังนี้

2.1.2.1 นายชล่ำ อรรถธรรม

2.1.2.2 ว่าที่ ร.ต. นรินทร์ สาโร

2.1.2.3 นายฉลอง พูลสุทธิ

2.1.2.4 นายไพรัช แสงทอง

2.1.2.5 ดร.ชูศักดิ์ ชูช่วย

2.1.2.6 นายรัชชเวช จันทร์สุขศรี

2.2 กำหนดวันสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกตามประเด็นสำคัญ และนำข้อมูลที่ได้เพิ่มเติมในเอกสารเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ของการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำแนวความคิดเกี่ยวกับชาติพันธุ์ ภาษา และการสื่อสาร ศาสนา ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม การละเล่นพื้นเมือง และการศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะของคนในภาคใต้ไปเป็นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 สรุปผลการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบ ตัวแปร และตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 องค์ประกอบ 13 ตัวแปร 63 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบหลักการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ วิสัยทัศน์ (6 ตัวบ่งชี้) วัตถุประสงค์ (6 ตัวบ่งชี้) ภารกิจ (3 ตัวบ่งชี้) กลยุทธ์ (7 ตัวบ่งชี้)
- 2) องค์ประกอบหลักการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ เป้าหมาย (5 ตัวบ่งชี้) ทางเลือก (6 ตัวบ่งชี้) ผู้ตัดสินใจ (3 ตัวบ่งชี้)
- 3) องค์ประกอบหลักการยืดหยุ่นประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การปรับตัว (7 ตัวบ่งชี้) การรับฟังข้อความคิดเห็น (4 ตัวบ่งชี้) การคิดนอกกรอบ (6 ตัวบ่งชี้)
- 4) องค์ประกอบหลักการแก้ปัญหาประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ เชี่ยวชาญ (3 ตัวบ่งชี้) แรงจูงใจ (2 ตัวบ่งชี้) ความรู้และประสบการณ์ (5 ตัวบ่งชี้)

ตอนที่ 2 การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น

การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำผลการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบ ตัวแปร และตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพ

2. เก็บข้อมูลผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกวิธีสกัดปัจจัยแบบ Principal Component Analysis (PCA) ใช้ค่า Eigen Values มากกว่า 1 หมุนแกนสูงสุดที่ 25 รอบ โดยเลือกวิธีการหมุนแกนแบบ Varimax
4. สรุปผลและรายงาน โดยพิจารณาจากผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล จากค่า Bartlett's Test of Sphericity ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลกิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มาจัดทำแบบสอบถามและหาคุณภาพ
2. เก็บข้อมูลผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) LISREL 8.30 เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ค่าดัชนี χ^2 , χ^2/df GFI, AGFI, IFI, RFI, CFI, NNFI, NFI, SRMR, RMSEA ผ่านเกณฑ์และโมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 858 คน ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนประชากรกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา		จำนวน(คน)
	กระบี่	สพป.กระบี่ สพม.13	
อำเภอเมือง	36	3	39
อำเภอเกาะลันตา	22	2	24
อำเภอปลายพระยา	21	1	22
อำเภอลำทับ	10	1	11
อำเภอเขาพนม	22	3	25
อำเภอคลองท่อม	37	3	40
อำเภอเหนือคลอง	37	1	38
อำเภออ่าวลึก	31	2	33
รวม	216	16	232
ตรัง	สพป.ตรังเขต 1	สพม.13	
อำเภอเมือง	39	6	45
อำเภอย่านตาขาว	35	4	39
อำเภอปะเหลียน	38	3	41
อำเภอนาโยง	17	2	19
อำเภอหาดสำราญ	10	1	11
รวม	139	16	155
	สพป.ตรังเขต 2	สพม.13	
อำเภอกันตัง	38	2	40
อำเภอสิเกา	24	1	25
อำเภอห้วยยอด	42	6	48
อำเภอวังวิเศษ	19	2	21
อำเภอรัษฎา	18	1	19
รวม	141	12	153
พังงา	สพป.พังงา	สพม.14	
อำเภอเมืองพังงา	18	2	28
อำเภอคุระบุรี	17	1	18
อำเภอตะกั่วป่า	18	2	19
อำเภอท้ายเหมือง	32	2	34
อำเภอทับปุด	15	1	16



ตาราง 8 (ต่อ)

จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา		จำนวน(คน)
อำเภอเกาะยาว	13	1	14
อำเภอเกาะปung	11	1	12
รวม	158	13	171
ภูเก็ต	สพป.ภูเก็ต	สพม.14	
อำเภอเมืองภูเก็ต	17	3	20
อำเภอถลาง	27	3	30
อำเภอกะทู้	3	1	4
รวม	47	7	54
ระนอง	สพป.ระนอง	สพม.14	
อำเภอเมือง	29	2	31
อำเภอกระบุรี	26	2	28
อำเภอสุขสำราญ	9	1	10
อำเภอกะเปอร์	13	1	14
อำเภอละอุ่น	9	1	10
รวม	86	7	93
รวม	787	71	858

2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้มาแนวคิดของสตีเวนส์ และทาบาซนิค และฟิเดลล์ (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย. 2549: 35 อ้างอิงจาก Stevens.1996; Tabachnick; & Fidell. 2001)) ได้อธิบายไว้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ควรมีขนาดใหญ่ และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร อย่างน้อย 5-10 เท่า ต่อ 1 ตัวแปร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์จำนวน 63 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จึงควรมีจำนวน 315 - 630 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

จำนวน 382 คน เพื่อการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

จำนวน 428 คน เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบัญชีประชากรโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เป็นวิธีการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามเขตพื้นที่ ซึ่งในแต่ละเขตพื้นที่จะมีประชากรที่มีคุณลักษณะที่ต้องการกระจายกันอยู่อย่างเท่าเทียมกันแล้วใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 9-10

ตาราง 9 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา		จำนวน(คน)
กระบี่	สพป.กระบี่	สพม.13	
อำเภอเมือง	36	3	39
อำเภอเกาะลันตา	22	2	24
อำเภอปลายพระยา	21	1	22
อำเภอลำทับ	10	1	11
ตรัง	สพป.ตรังเขต1	สพม.13	
อำเภอเมือง	39	6	45
อำเภอย่านตาขาว	35	4	39
	สพป.ตรังเขต2	สพม.13	
อำเภอกันตัง	38	2	40
อำเภอสิเกา	24	1	25
พังงา	สพป.พังงา	สพม.14	
อำเภอเมืองพังงา	18	2	20
อำเภอคุระบุรี	17	1	18
อำเภอตะกั่วป่า	18	2	20
ภูเก็ต	สพป.ภูเก็ต	สพม.14	
อำเภอเมืองภูเก็ต	17	3	20

ตาราง 9 (ต่อ)

จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา		จำนวน(คน)
ระนอง	สพป.ระนอง	สพม.14	
อำเภอเมือง	29	2	31
อำเภอกระบุรี	26	2	28
รวม	350	32	382

ตาราง 10 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำหรับการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา		จำนวน(คน)
กระบี่	สพป.กระบี่	สพม.13	
อำเภอเขาพนม	22	3	25
อำเภอคลองท่อม	37	3	40
อำเภอเหนือคลอง	37	1	38
อำเภออ่าวลึก	31	2	33
ตรัง	สพป.ตรังเขต1	สพม.13	
อำเภอปะเหลียน	38	3	42
อำเภอนาโยง	17	2	19
อำเภอหาดสำราญ	10	1	11
	สพป.ตรังเขต2	สพม.13	
อำเภอวังวิเศษ	19	2	21
อำเภอรัษฎา	18	1	19
พังงา	สพป.พังงา	สพม.14	
อำเภอท้ายเหมือง	32	2	34
อำเภอทับปุด	15	1	16
อำเภอตะกั่วทุ่ง	34	3	37
อำเภอเกาะยาว	13	1	14
อำเภอกะปง	11	1	12

ตาราง 10 (ต่อ)

จังหวัด ภูเก็ต	เขตพื้นที่การศึกษา		จำนวน(คน)
	สพป.ภูเก็ต	สพม.14	
อำเภอถลาง	27	3	30
อำเภอกะทู้	3	1	4
ระนอง	สพป.ระนอง		สพม.14
	สพป.ระนอง	สพม.14	
อำเภอสušสำราญ	9	1	10
อำเภอกะเปอร์	13	1	14
อำเภอละอุ่น	9	1	10
รวม	395	33	428

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ

3.2 แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

3.2.1 แบบสอบถามการพัฒนางานประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

3.2.2 แบบสอบถามเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

4.1 แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในและต่างประเทศ

4.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อที่ 4.1.1 มาสร้างกรอบการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลมากำหนดองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

4.2 แบบสอบถามการพัฒนางานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.1 ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาพัฒนาเป็นเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยสร้างแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา ได้ค่าความสอดคล้องแต่ละข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0

2) ตรวจสอบอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ควบคุมการทำวิทยานิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอห้วยยอด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 48 คน และดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

3) ผู้วิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ดำเนินการปรับปรุง แบบสอบถามฉบับร่างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.3 แบบสอบถามเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.1 นำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มาจัดทำแบบสอบถาม โดยพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .30 ขึ้นไป ตามข้อเสนอของ แอร์ และคณะ (วรชัย ปานนิตยพงศ์. 2554: 91 อ้างอิงจาก Hair and other. 2006: 129) ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาตัวบ่งชี้รายชื่อ โดยตัดตัวบ่งชี้ที่ไม่สามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างชัดเจน เป็นร่างแบบสอบถาม

4.3.2 ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากข้อ 4.3.1 มาพัฒนาเป็นเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.3 ผู้วิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน กับข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

5.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์

5.1.2 ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1.3 ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1.4 ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

5.1.5 ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่ออธิบายถึงจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัยนियามศัพท์ และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผ่านเครือข่ายผู้ประสานงานในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 5.1.3, 5.1.4 ซึ่งได้ดำเนินการดังนี้

5.3.1 ชี้แจงเครือข่ายผู้ประสานงานในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทราบและสร้างความเข้าใจในรายละเอียดของขั้นตอนการวิจัย

5.3.2 มอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ให้ผู้ประสานงานในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการต่อไป

6. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆดังนี้

6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยจัดเตรียมแฟ้มข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ (พิสนุ พองศรี. 2549 : 184) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง	ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง	ระดับความเหมาะสมมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง	ระดับความเหมาะสมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง	ระดับความเหมาะสมน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง	ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

6.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ โดยใช้การผู้วิจัยใช้ KMO and Bartlett's test of sphericity เลือกวิธีสกัดปัจจัยแบบ Principal Component Analysis (PCA) ใช้ค่า Eigen Values มากกว่า 1 หมุนแกนสูงสุดที่ 25 รอบ โดยเลือกวิธีการหมุนแกนแบบ Varimax ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ ดังนี้

6.3.1 การพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้สถิติทดสอบเพื่อหาค่า Bartlett's test of sphericity เป็นการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้น เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้ามีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่านัยสำคัญที่กำหนด จะปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ ซึ่งหากผล

การทดสอบพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอ ที่จะใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนามได้ นั่นคือ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

6.3.2 การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Measure of Sampling Adequacy: MSA) เป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้ และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เชียลระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่นๆ แล้ว โดยค่าที่เหมาะสม คือ จะต้องมีความมากกว่า .50 และถ้าค่า KMO ยิ่งเข้าใกล้ 1 จะเหมาะสมมากในการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ

6.3.3 การพิจารณารายข้อใช้การพิจารณาความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่ง แฮร์ และคณะ (Hair;& others. 2006:127-128) ได้เสนอแนะการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 2 ลักษณะคือ ความมีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติ (Practical Significance) และความมีนัยสำคัญในเชิงสถิติ (Statistical Significance) สำหรับการพิจารณาความมีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรสามารถประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในช่วงระหว่าง $\pm .30$ ถึง $\pm .40$ อยู่ในระดับต่ำที่สามารถตีความโครงสร้างของข้อมูล
- 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ $\pm .50$ หรือมากกว่าจะได้รับการพิจารณาว่ามีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติ
- 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกินกว่า $\pm .70$ เป็นตัวบ่งชี้ของโครงสร้างที่ได้มีการนิยามมาอย่างดี และเป็นจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ในส่วนของความมีนัยสำคัญในทางสถิติของค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้น ควรจะพิจารณาประกอบกับขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตัดสินว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้นมีนัยสำคัญในเชิงสถิติหรือไม่ ยิ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้รับการพิจารณาว่า มีนัยสำคัญในเชิงสถิติจะลดต่ำลง เช่น จะพิจารณาว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .30 มีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะกรณีที่ มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 350 หรือมากกว่า หากกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 250 200 150 120 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ถือว่ามีความสำคัญทางสถิติคือ .35 .40 .45 .50 ตามลำดับ

6.4 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และหาค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้และทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ นาซัย สุภฤกษ์ชัยสกุล (2558: 20-22) ดังตาราง 11

ตาราง 11 เกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ค่าดัชนี	เกณฑ์	แปลผล
χ^2 , ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square)	p-value > 0.05	ข้อมูลมีความกลมกลืน
χ^2 / df ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์	< 5.00	โมเดลมีความกลมกลืน
GFI GFI ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	โมเดลมีความกลมกลืน
AGFI ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)	> 0.90	โมเดลมีความกลมกลืน
IFI ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Incremental Fit Index)	> 0.90	โมเดลมีความกลมกลืน
RFI ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Relative Fit Index)	> 0.90	โมเดลมีความกลมกลืน
CFI ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Comparative Fit Index)	> 0.90	โมเดลมีความกลมกลืน
NNFI ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Non Norm Fit Index)	> 0.90	โมเดลมีความกลมกลืน
NFI ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Norm Fit Index)	> 0.90	โมเดลมีความกลมกลืน
SRMR ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05	โมเดลมีความกลมกลืน
RMSEA ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05	โมเดลมีความกลมกลืน สูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Number)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
χ^2	แทน	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square)
χ^2 / df	แทน	ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์
GFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index (GFI)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted

Goodness of Fit Index)

IFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Incremental Fit Index)
RFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Relative Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Comparative Fit Index)
NNFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Non Norm Fit Index)
NFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Norm Fit Index)
SRMR	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน รากที่สอง

ของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน(Standardized Root Mean Square Residual)

RMSEA แทน ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเรียงลำดับนำเสนอการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นการคิดที่มี Mission Vision Output และ Activity ซึ่งในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนต้องมีความสัมพันธ์กันเชิงสาเหตุระหว่างกัน เมื่อทำกิจกรรมหนึ่งสำเร็จจะเกิดผลลัพธ์เชื่อมโยงไปสู่อีกกิจกรรม ซึ่งส่งผลให้การกระทำนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ ตัวแปรแต่ละระดับต้องมีความสัมพันธ์กัน เชิงสาเหตุ ส่งผลให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
2. การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการคิดที่ประกอบด้วย The First The Best The Different แปลกใหม่ อยู่ในความสนใจของคนเป็นเรื่องใหญ่ มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของคน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ SWOT ปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน ผลลัพธ์ มรรควิธี (กระบวนการ) เชิงรุก มากกว่าตั้งรับ อาจมีถ้อยบ้าง มองจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด มีการมองตัวเอง และเปรียบเทียบกับคู่แข่ง การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นการคิดที่มีแผนกลยุทธ์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความมีเหตุผล ยอมรับวิสัยทัศน์ผู้อื่น การกำหนดผลสำเร็จของงาน การติดตามประเมินผลสำเร็จของงาน การคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา การกำหนดแผนงานหลัก และกลยุทธ์ย่อยการคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย การพัฒนาสถานศึกษาโดยรวม การพัฒนาห้องเรียน การพัฒนานักเรียนและบุคลากร การสร้าง

ความร่วมมือกับภายนอก การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย วิธีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ การระดมทรัพยากร การจัดโครงสร้างการทำงานความร่วมมือของบุคลากร ความยืดหยุ่นในการปรับแนวคิด การควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำกับติดตาม ตรวจสอบกับเป้าหมายของงาน วิธีการช่วยเหลือ แก้ไขการทำงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ แผน (การคิด) จะต้องนำไปสู่การพัฒนาเด็กเมื่อจบการศึกษา จะต้องเป็นนักเรียนดี มีศีลธรรม การดึงทุกภาคส่วนมามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ประสานการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง มีการแสวงหาความร่วมมือและการประสานงาน สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านวิชาการ นอกจากนั้นในการพัฒนาสถานศึกษาต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กร จำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เช่น การเชิญวิทยากรท้องถิ่น การระดมทุนและทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น มีการวางแผนตั้งอยู่บนฐานของความจริง เป็นไปได้ และเป็นแผนที่สามารถดึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้จริง ตัวแปรและข้อมูลที่เป็นจริงของพื้นที่ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน เช่น ประชากร วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม เป็นต้น นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียน ซึ่งจะปรากฏในการทำงานของครูในชั้นเรียน และต้องมีการวัดผล 2 ข้อ คือ 1) การวัดผลกิจกรรมหรือผลผลิต ไม่ได้เป็นหลักประกันความสำเร็จ เพราะเป็นเพียงการบรรลุวัตถุประสงค์เท่านั้น เช่น การอบรมให้ความรู้ครู เมื่อมีการอบรมแล้วก็ถือว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งไม่ได้หมายความว่า ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น เป็นต้น 2) การวัดผลผลลัพธ์ เป็นการวัดนอกเหนือจากผลผลิต คือวัดคุณภาพหลังการดำเนินกิจกรรม กิจกรรมที่ทำจะต้องมีตัวชี้วัด เช่น การอบรมครู จะต้องวัดตัวชี้วัดความสำเร็จ เพราะบางครั้งกิจกรรมทำเสร็จ แต่งานไม่เสร็จ เป็นต้น

4. การตัดสินใจ ประกอบด้วย ข้อมูลสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล เทคโนโลยีทางเลือก สถานการณ์ ภาวะผู้นำ ประสบการณ์ วุฒิภาวะ การตัดสินใจ จึงต้องเร็ว ดูจังหวะและโอกาสวัดประเมินผลรวดเร็วและมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ใช้งบประมาณน้อยแทนกิจกรรมที่ใช้งบประมาณสูง เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของแผนกลยุทธ์ เพื่อเลือกความสำคัญก่อนหลัง นอกจากนั้นการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นการคิดภายใต้ข้อจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคิดเฉพาะกิจกรรมที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์และบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันที่จำเป็นและสำคัญ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ต้องคำนึงทรัพยากรที่มีอยู่จริง เช่น กิจกรรม

บางกิจกรรมต้องใช้งบประมาณสูงในการทำกิจกรรม ผู้บริหารต้องวางแผนเป็นการบำเพ็ญประโยชน์ มีความคิดในเชิงคุ่มทุน และควรคู่คุณธรรม ศิล คือ การจัดระเบียบของการกระทำ ไม่คิดโกง เป็นต้น สมาริ คือ จัดระบบความคิดให้เป็นขั้นตอน ปัญญา คือ ศิล+ปัญญา ให้เกิดความสำเร็จ และเกิดสติปัญญา

5. การยืดหยุ่น ประกอบด้วย การปรับตัวตามนโยบาย สถานการณ์ โดยเฉพาะ คนได้ชอบการแสดงออกโดยเฉพาะด้านความคิดเห็น จึงต้องยอมรับฟังผู้อื่น มีความเป็นผู้นำ องค์การ หัวใจไปทางไป ความเป็นเอกภาพขององค์การ ความน่าเชื่อถือของสังคมมีปัจจัยควบคุม มีการสร้างระเบียบวินัย เทคนิคสั่งการ ถูกต้อง ทันเวลา

6. การแก้ปัญหา ประกอบด้วย การศึกษากรณีตัวอย่าง ความรู้ ประสบการณ์ เครื่องมือ คน ที่มงานที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น มาเพิ่มเติมในการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ/ ตัวแปร/	ตัวบ่งชี้
1. การวางแผนกลยุทธ์	
1.1 วิสัยทัศน์	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มองภาพในอนาคตกำหนดแผนงาน และวิธีการปฏิบัติขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน ตัวบ่งชี้ที่ 2 เปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมีในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่ 3 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ดำเนินงานโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตัวบ่งชี้ที่ 6 คิดก่อนผู้อื่น คิดดีที่สุดและคิดแตกต่าง
1.2 วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดความคาดหวังขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดเป้าหมายในระยะสั้นและสามารถวัดได้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นองค์การ และชี้้นำการกำหนดค่านิยมขององค์การ

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ตัวแปร/	ตัวบ่งชี้
	ตัวบ่งชี้ที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อจะลดข้อขัดแย้ง ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดวัตถุประสงค์เป็นรูปธรรมและวัดได้ ตัวบ่งชี้ที่ 6 วัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
1.3 การกิจ	ตัวบ่งชี้ที่ 1 ระบุขอบเขตแนวคิดและวิธีการดำเนินงานขององค์การให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด
	ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดข้อความภารกิจและทิศทางในอนาคตขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ชี้้นำการกระทำและการตัดสินใจขององค์การ
1.4 กลยุทธ์	ตัวบ่งชี้ที่ 1 นำทางให้องค์การโดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการอะไรให้สำเร็จและทำอย่างไร ตัวบ่งชี้ที่ 2 วางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่ 3 บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสร้างโอกาสและลดความเสี่ยง ตัวบ่งชี้ที่ 4 ออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดกลยุทธ์นำไปสู่การพัฒนานักเรียนเมื่อจบการศึกษา นักเรียนจะต้องเป็นนักเรียนดี มีศีลธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสานการมีส่วนร่วมมีการแสวงหาความร่วมมือและระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 7 จัดระบบการควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำกับติดตาม ตรวจสอบกับเป้าหมายของงาน วิธีการช่วยเหลือ แก้ไขการทำงานและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม
2.การตัดสินใจ	
2.1 เป้าหมาย	ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดพันธกิจในรูปของผลลัพธ์ที่หน่วยงานยึดมั่น และผูกพันที่จะต้องทำให้เสร็จ

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ตัวแปร/	ตัวบ่งชี้
2.2 ทางเลือก	ตัวบ่งชี้ที่ 4 กำหนดเป้าหมายและท้าทายเพื่อกระตุ้นผลการปฏิบัติให้สูงขึ้น
	ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดเป้าหมายในระดับที่สามารถบรรลุผลได้
	ตัวบ่งชี้ที่ 1 สร้างทางเลือกได้หลายทางเลือก
	ตัวบ่งชี้ที่ 2 เลือกทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
	ตัวบ่งชี้ที่ 3 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก
	ตัวบ่งชี้ที่ 4 จัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีคุณภาพ
2.3 ผู้ตัดสินใจ	ตัวบ่งชี้ที่ 5 เลือกทางเลือกในเชิงคุ้มค่า
	ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีคุณธรรมในการตัดสินใจ
	ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดผู้มีหน้าที่กระทำการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
	ตัวบ่งชี้ที่ 2 ตัดสินใจได้ถูกต้อง และรวดเร็ว
3. ความยืดหยุ่น	ตัวบ่งชี้ที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3.1 การปรับตัว	ตัวบ่งชี้ที่ 1 เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
	ตัวบ่งชี้ที่ 2 ควบคุมอารมณ์ได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง
	ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กร
	ตัวบ่งชี้ที่ 4 จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
	ตัวบ่งชี้ที่ 5 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
	ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างระเบียบวินัยถูกต้อง และทันเวลา
	ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีเทคนิคสั่งการที่ดี
	ตัวบ่งชี้ที่ 1 ฟังอย่างมีจุดหมาย มีมารยาทและรู้จักวิเคราะห์เนื้อหา
	ของสาร
	ตัวบ่งชี้ที่ 2 ทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่าง
3.2 การรับฟังความคิดเห็น	ตัวบ่งชี้ที่ 3 ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ตัวแปร/	ตัวบ่งชี้
3.3 การคิด นอกกรอบ	ตัวบ่งชี้ที่ 4 เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ตัวบ่งชี้ที่ 1 คิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่ม ตัวบ่งชี้ที่ 2 คิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่ง ตัวบ่งชี้ที่ 3 คิดหาวิธีการต่างๆมาแก้ไขปัญหา ตัวบ่งชี้ที่ 4 เลือกหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา ตัวบ่งชี้ที่ 5 คิดแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ตัวบ่งชี้ที่ 6 คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย
4.การแก้ปัญหา	
4.1 เชี่ยวชาญ	ตัวบ่งชี้ที่ 1 ดำเนินกิจกรรมต่างๆได้อย่างมีจุดมุ่งหมายและมีคุณค่าทาง สังคม ตัวบ่งชี้ที่ 2 คิดอย่างมีเหตุผล ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ
4.2 แรงจูงใจ	ตัวบ่งชี้ที่ 1 ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ปฏิบัติตามเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ
4.3 ความรู้และ ประสบการณ์	ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการศึกษาและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสข้างหน้า เมื่อพบเหตุการณ์คล้ายกับเหตุการณ์ที่เคยพบมาแล้ว ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการศึกษากรณีตัวอย่าง ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีเครื่องมือ และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 12 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
 พื้นฐาน จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีองค์ประกอบ จำนวน
 4 องค์ประกอบ มีตัวแปร จำนวน 13 ตัวแปร และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 63 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ก่อนการวิเคราะห์ได้ทำการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมด เพื่อตรวจสอบว่าสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อความทั้ง 63 ข้อ ว่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ถ้าข้อความไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ สำหรับค่าสถิติที่จะใช้พิจารณาตามข้อเสนอของแฮร์และคณะ (Hair & Others, 2006: 115) คือ Bartlett's Test of Sphericity จะต้องมีความสำคัญ ซึ่งบ่งบอกว่าข้อความมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป ประกอบกับการพิจารณาค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: MSA) ซึ่งเป็นค่าบ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูลควรมีค่ามากกว่า .50 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล

ข้อมูล	Bartlett's Test of Sphericity			Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
	Approx.	df	Sig.	ค่าที่	ค่าที่ได้
	Chi-Square			เหมาะสม	
ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	17,833.606	1,953	0.000	>.50	0.957

จากตาราง 13 แสดงค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: MSA) เท่ากับ .957 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .50 และค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าไค-สแควร์ ที่ได้จาก Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 17,833.606 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าเมทริกซ์สัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อความทั้ง 63 ข้อความ มีขนาดความสัมพันธ์เพียงพอ

และมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเนื่องจากในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนตัวบ่งชี้ 63 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยใช้ KMO and Bartlett's Test of Sphericity เลือกวิธีสกัดปัจจัยแบบ Principal Component Analysis (PCA) ใช้ค่า Eigen Values มากกว่า 1 หมุนแกนสูงสุดที่ 25 รอบ โดยเลือกวิธีการหมุนแกนแบบ Varimax ซึ่งสอดคล้องกับการทดสอบ Scree Plot พบว่า องค์ประกอบที่ควรจะเป็นคือ 10 องค์ประกอบ

สำหรับการพิจารณาตัวบ่งชี้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .30 ขึ้นไป ตามข้อเสนอของ แฮร์ และคณะ (Hair and Other, 2006: 129) ที่นำเสนอไว้ว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง $\pm .30$ ถึง $\pm .40$ ถือเป็นระดับที่ยอมรับได้ในขั้นต่ำ และน้ำหนักองค์ประกอบ ที่มากกว่า .50 โดยทั่วไปมีความจำเป็นสำหรับความมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติ จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้พิจารณาตัวบ่งชี้รายชื่อ โดยตัดตัวบ่งชี้ที่ไม่สามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างชัดเจน หรือมีค่าน้ำหนักต่ำกว่า $\pm .30$ มีผลดังตาราง 11-20

ตาราง 14 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	29.669	47.093	47.093
2	2.836	4.502	51.595
3	2.075	3.293	54.888
4	1.635	2.595	57.483
5	1.416	2.247	59.730
6	1.288	2.044	61.774
7	1.259	1.998	63.772
8	1.112	1.765	65.537
9	1.033	1.639	67.176
10	1.013	1.608	68.784

จากตาราง 14 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวน แต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1-10 มีค่าไอเกน ตามลำดับ ดังนี้ 29.669, 2.836, 2.075, 1.635, 1.416, 1.288, 1.259, 1.112, 1.033, 1.013 ร้อยละของความแปรปรวน ตามลำดับ ดังนี้ 47.093, 4.502, 3.293, 2.595, 2.247, 2.044, 1.998, 1.765, 1.639, 1.608 ร้อยละสะสมของความแปรปรวน ตามลำดับ ดังนี้ 47.093, 51.595, 54.888, 57.483, 59.730, 61.774, 63.772, 65.537, 67.176, 68.784

จากการพิจารณาสาระของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบที่ผ่านการสกัดองค์ประกอบ และหมุนแกน ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบ และมีค่าน้ำหนัก ดังตาราง 15-24

ตาราง 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 การคิดนอกกรอบ

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
VAR00050	คิดหาวิธีการต่าง ๆ มาแก้ไขปัญหา	0.720
VAR00049	คิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่ง	0.719
VAR00052	คิดแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่	0.701
VAR00051	เลือกหาวิธีการใหม่มาแก้ไขปัญหา	0.688
VAR00053	คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย	0.676
VAR00048	คิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่ม	0.651

จากตาราง 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 การคิดนอกกรอบ มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า คิดหาวิธีการต่าง ๆ มาแก้ไขปัญหา (0.720) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่ง (0.719) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และคิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่ม (0.651) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตาราง 16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
VAR00008	กำหนดเป้าหมายในระยะสั้นและสามารถวัดได้	0.723
VAR00011	กำหนดวัตถุประสงค์เป็นรูปธรรมและวัดได้	0.684
VAR00009	กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นองค์การ และชี้้นำการ กำหนดค่านิยมขององค์การ	0.671
VAR00007	กำหนดความคาดหวังขององค์การ	0.670
VAR00012	วัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้	0.646

จากตาราง 16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า กำหนดเป้าหมายในระยะสั้นและสามารถวัดได้ (0.723) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด กำหนดวัตถุประสงค์เป็นรูปธรรมและวัดได้ (0.684) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และวัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (0.646) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตาราง 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 3 การรับฟังความคิดเห็น

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
VAR00046	ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	0.688
VAR00047	เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ	0.615
VAR00044	ฟังอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักวิเคราะห์เนื้อหา ของสาร	0.597
VAR00045	ทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่าง	0.567
VAR00042	สร้างระเบียบวินัยที่ถูกต้อง และทันเวลา	0.555
VAR00036	เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.515

จากตาราง 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 3 การรับฟังความคิดเห็น มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (0.688) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ(0.615) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

รองลงมา และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(0.515) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตาราง 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหา

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
VAR00063	มีเครื่องมือ และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	0.655
VAR00062	มีการศึกษากรณีตัวอย่าง	0.623
VAR00060	มีการศึกษาและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	0.611
VAR00061	นำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสข้างหน้า	0.581
VAR00059	เมื่อพบเหตุการณ์คล้ายกับเหตุการณ์ที่เคยพบมาแล้ว มีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง	0.579

จากตาราง 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหา มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีเครื่องมือ และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (0.655) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด มีการศึกษากรณีตัวอย่าง (0.623) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และมีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง (0.579) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 5 การวางแผนกลยุทธ์

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
VAR00017	วางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ	0.615
VAR00019	ออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน	0.604
VAR00015	ชี้้นำการกระทำและการตัดสินใจขององค์การ	0.603
VAR00016	นำทางให้้องค์การ โดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการทำอะไรให้สำเร็จ และทำอย่างไร	0.594

จากตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 5 การวางแผนกลยุทธ์ มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า วางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ(0.615) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

ออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (0.604) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และนำทางให้องค์กรโดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการอะไรให้สำเร็จและทำอย่างไร(0.594) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตาราง 20 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 6 การตัดสินใจ

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
VAR00029	เลือกทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	0.617
VAR00030	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก	0.613
VAR00028	สร้างทางเลือกได้หลายทางเลือก	0.604
VAR00033	มีคุณธรรมในการตัดสินใจ	0.575
VAR00031	จัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีคุณภาพ	0.529
VAR00032	เลือกทางเลือกในเชิงคุ้มทุน	0.509

จากตาราง 20 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 6 การตัดสินใจ มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า เลือกทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (0.617) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก (0.613) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และเลือกทางเลือกในเชิงคุ้มทุน (0.509) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตาราง 21 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 7 การยืดหยุ่น

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
VAR00039	ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กร	0.624
VAR00038	ควบคุมอารมณ์ได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง	0.608
VAR00037	เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	0.527
VAR00040	จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	0.517
VAR00041	สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	0.485

จากตาราง 21 คำนำน้หนักองค์ประกอบที่ 7 การยืดหยุ่น มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาคำนำน้หนักองค์ประกอบ พบว่า ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ เข้ากับสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์การ (0.624) มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ควบคุมอารมณ์ได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง (0.608) มีค่าำน้หนักองค์ประกอบรองลงมา และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (0.485) มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตาราง 22 คำนำน้หนักองค์ประกอบที่ 8 การกำหนดวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
VAR00023	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์	0.620
VAR00024	วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษา	0.619
VAR00027	กำหนดวิสัยทัศน์ในระดับที่สามารถบรรลุผลได้	0.558

จากตาราง 22 คำนำน้หนักองค์ประกอบที่ 8 การกำหนดเป้าหมาย มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาคำนำน้หนักองค์ประกอบ พบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย (0.620) มีค่าำน้หนักองค์ประกอบสูงสุด กำหนดสิ่งที่ต้องในอนาคตของสถานศึกษา (0.619) มีค่าำน้หนักองค์ประกอบรองลงมา และกำหนดเป้าหมายในระดับที่สามารถบรรลุผลได้ (0.558) มีค่าำน้หนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตาราง 23 คำนำน้หนักองค์ประกอบที่ 9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
VAR00004	มีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ ได้หลากหลายสถานการณ์	0.560
VAR00006	คิดก่อนผู้อื่น คิดดีที่สุด และคิดแตกต่าง	0.466
VAR00002	เปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมี ในอนาคต	0.459

จากตาราง 23 คำนำน้หนักองค์ประกอบที่ 9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาคำนำน้หนักองค์ประกอบ พบว่า มีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ (0.560) มีค่านำน้หนักองค์ประกอบสูงสุด คิดก่อนผู้อื่น (The First) คิดดีที่สุด(The Best) และคิดแตกต่าง (The Different) (0.466) มีค่านำน้หนักองค์ประกอบรองลงมา และเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการมีในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (0.459) มีค่านำน้หนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตาราง 24 คำนำน้หนักองค์ประกอบที่ 10 การมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ค่านำน้หนักองค์ประกอบ
VAR00021	ประสานและแสวงหาความร่วมมือในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	0.641
VAR00003	เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	0.423

จากตาราง 24 คำนำน้หนักองค์ประกอบที่ 10 การมีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาคำนำน้หนักองค์ประกอบ พบว่า ประสานการมีส่วนร่วมมีการแสวงหาความร่วมมือและระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (0.641) มีค่านำน้หนักองค์ประกอบสูงสุด และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ (0.423) มีค่านำน้หนักองค์ประกอบต่ำสุด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 25 คำนำน้าหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ที่	องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 1 การคิดนอกกรอบ		
1.1	คิดหาวิธีการต่างๆมาแก้ไขปัญหา	0.36
1.2	คิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่ง	0.40
1.3	คิดแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่	0.34
1.4	เลือกหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา	0.41
1.5	คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย	0.45
1.6	คิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่ม	0.50
องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์		
2.1	กำหนดเป้าหมายในระยะสั้นและสามารถวัดได้	0.42
2.2	กำหนดวัตถุประสงค์เป็นรูปธรรมและวัดได้	0.34
2.3	กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นองค์การ และชี้้นำการกำหนดค่านิยมขององค์การ	0.42
2.4	กำหนดความคาดหวังขององค์การ	0.32
2.5	วัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	0.38
องค์ประกอบที่ 3 การรับฟังความคิดเห็น		
3.1	ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	0.45
3.2	เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ	0.55
3.3	ฟังอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักวิเคราะห์เนื้อหาของสาร	0.46
3.4	ทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่าง	0.42
3.5	สร้างระเบียบวินัยที่ถูกต้อง และทันเวลา	0.41
3.6	เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.47

ตาราง 25 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหา		
4.1	มีเครื่องมือ และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	0.42
4.2	มีการศึกษากรณีตัวอย่าง	0.55
4.3	มีการศึกษาและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	0.41
4.4	นำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสข้างหน้า เมื่อพบเหตุการณ์คล้ายกับเหตุการณ์ที่เคยพบมาแล้ว	0.49
4.5	มีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง	0.42
องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนกลยุทธ์		
5.1	วางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆที่สอดคล้องกับภารกิจและ เป้าประสงค์ขององค์กร	0.35
5.2	ออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบใน การแข่งขัน	0.40
5.3	ชี้้นำการกระทำและการตัดสินใจขององค์กร	0.39
5.4	นำทางให้องค์กร โดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการ ว่าต้องการทำอะไรให้สำเร็จ และทำอย่างไร	0.46
องค์ประกอบที่ 6 การตัดสินใจ		
6.1	เลือกทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	0.40
6.2	เปิดโอกาสให้ครุมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก	0.44
6.3	สร้างทางเลือกได้หลายทางเลือก	0.40
6.4	มีคุณธรรมในการตัดสินใจ	0.40
6.5	จัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีคุณภาพ	0.36
6.6	เลือกทางเลือกในเชิงคุ้มค่า	0.40
องค์ประกอบที่ 7 การยืดหยุ่น		
7.1	ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กร	0.37
7.2	ควบคุมอารมณ์ได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง	0.52
7.3	เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อ ปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	0.50
7.4	จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	0.48

ตาราง 25 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
7.5	สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	0.52
องค์ประกอบที่ 8 การกำหนดวิสัยทัศน์		
8.1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	0.52
8.2	วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษา	0.48
8.3	กำหนดวิสัยทัศน์ในระดับที่สามารถบรรลุผลได้	0.49
องค์ประกอบที่ 9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
9.1	มีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้ หลากหลายสถานการณ์	0.48
9.2	คิดก่อนผู้อื่น คิดดีที่สุด และคิดแตกต่าง	0.56
9.3	เปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมีใน อนาคต	0.52
องค์ประกอบที่ 10 การมีส่วนร่วม		
10.1	ประสานและแสวงหาความร่วมมือในการระดมทรัพยากรมาใช้ใน การพัฒนาสถานศึกษา	0.50
10.2	เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	0.52

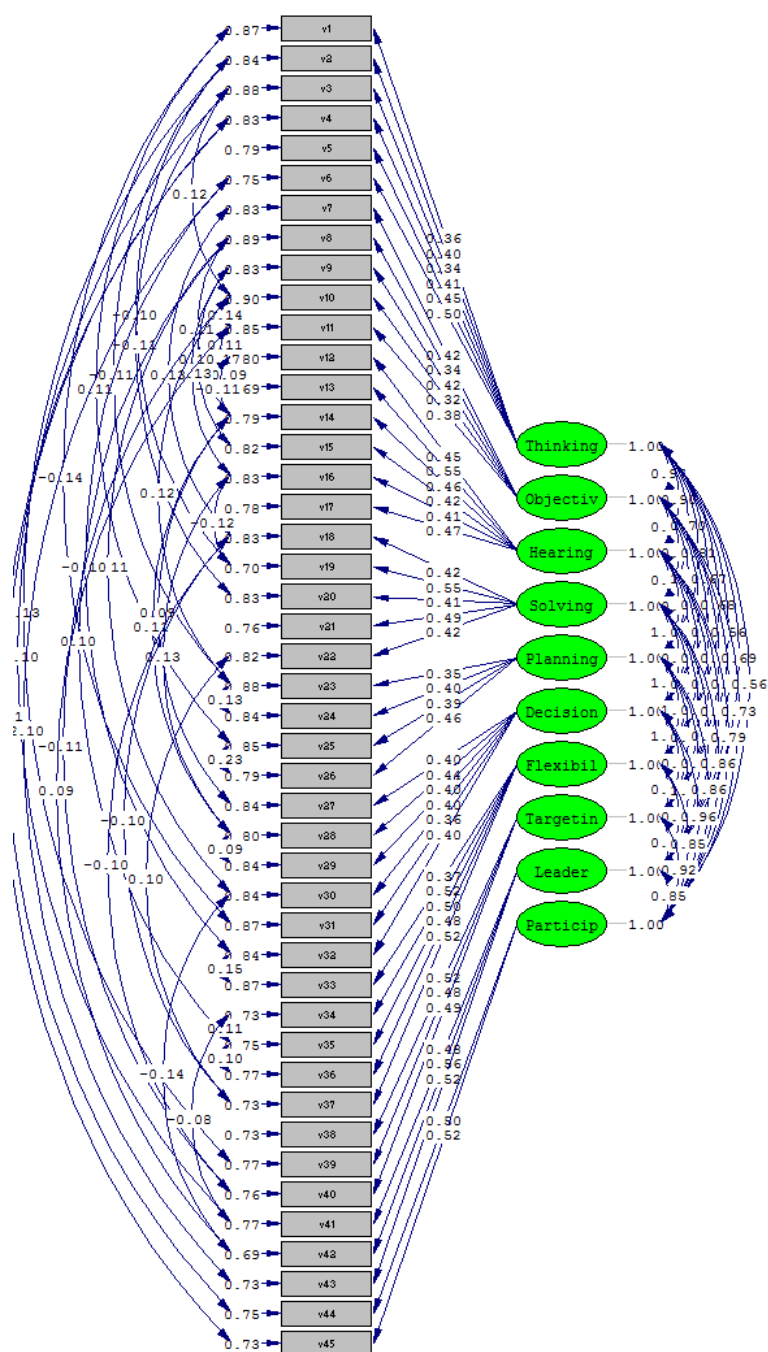
จากตาราง 25 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า มีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การคิดนอกกรอบ มี 6 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้คิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่ม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด(0.50) 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ มี 5 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้กำหนดเป้าหมายในระยะสั้นและสามารถวัดได้, กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นองค์การ และชี้้นำการกำหนดค่านิยมขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.42) 3) การรับฟังความคิดเห็น มี 6 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.55) 4) การแก้ปัญหา มี 5 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้มีการศึกษากรณีตัวอย่าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.55) 5) การวางแผน มี 4 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้แนวทางให้องค์การ โดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการ ว่าต้องการทำอะไรให้สำเร็จ และทำอย่างไร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.46) 6) การตัดสินใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

มากที่สุด (0.44) 7) การยืดหยุ่น มี 5 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ควบคุมอารมณ์ได้ตามสถานการณ์หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง, สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.52) 8) การกำหนดวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.52) 9) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้คิดก่อนผู้อื่น คิดดีที่สุด และคิดแตกต่าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.56) และ 10) การมีส่วนร่วม มี 2 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.52)

ตาราง 26 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	p-value > 0.05	0.64	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	< 5.00	843.20/ 859=0.98	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.92	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.85	0.90	ผ่านเกณฑ์
IFI	> 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
RFI	> 0.90	0.92	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
NNFI	> 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
NFI	> 0.90	0.93	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.64) ค่าดัชนี χ^2 / df ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.90) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.04) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.00)



ภาพประกอบ 9 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้
การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อ
ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิด
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในและต่างประเทศ
 - 1.2 นำสรุปผลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบ
ตัวแปร และตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด
ภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน และ

สรุปผลการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบ ตัวแปร และตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่ง อันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 องค์ประกอบ 13 ตัวแปร 63 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารใน สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำผลการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมากำหนดเป็น องค์ประกอบ ตัวแปร และตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาสร้างแบบสอบถามและหา คุณภาพ

2. เก็บข้อมูลผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกวิธีสกัดปัจจัยแบบ Principal Component Analysis (PCA) ใช้ค่า Eigen Values มากกว่า 1 หมุนแกนสูงสุดที่ 25 รอบ โดยเลือกวิธีการหมุนแกน แบบ Varimax

4. สรุปผลและรายงาน โดยพิจารณาจากผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล จากค่า Bartlett's Test of Sphericity ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การคิด เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มาจัดทำแบบสอบถาม

2. เก็บข้อมูลผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) LISREL 8.30 เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ค่าดัชนี χ^2 , χ^2/df , GFI, AGFI, IFI, RFI, CFI, NNFI, NFI, SRMR, RMSEA ผ่านเกณฑ์ และโมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผล

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเรียงลำดับนำเสนอการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1.1 การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นการคิดที่มี Mission Vision Output และ Activity ซึ่งในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนต้องมีความสัมพันธ์กันเชิงสาเหตุระหว่างกัน เมื่อทำกิจกรรมหนึ่งสำเร็จ จะเกิดผลลัพธ์เชื่อมโยงไปสู่กิจกรรม ซึ่งส่งผลให้การกระทำนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตัวแปรแต่ละระดับต้องมีความสัมพันธ์กันเชิงสาเหตุ ส่งผลให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

1.1.2 การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการคิดที่ประกอบด้วย The First The Best The Different แปลกใหม่ อยู่ในความสนใจของคน เป็นเรื่องใหญ่ มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของคน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ SWOT ปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน ผลลัพธ์ มรรควิธี(กระบวนการ) เชิงรุก มากกว่าตั้งรับ อาจมีถอยบ้าง มองจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด มีการมองตัวเองและเปรียบเทียบกับคู่แข่งการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นการคิดที่มีแผนกลยุทธ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความมีเหตุผลยอมรับวิสัยทัศน์ผู้อื่น การกำหนดผลสำเร็จของงาน การติดตามประเมินผลสำเร็จของงาน การคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา การกำหนดแผนงานหลัก และกลยุทธ์ย่อย การคิดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย การพัฒนาสถานศึกษาโดยรวม การพัฒนาห้องเรียน การพัฒนานักเรียนและบุคลากร การสร้างความร่วมมือกับภายนอกการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย วิธีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ การระดมทรัพยากร การจัดโครงสร้างการทำงาน ความร่วมมือของบุคลากร ความยืดหยุ่นในการปรับแนวคิด

การควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำกับติดตาม ตรวจสอบกับเป้าหมายของงาน วิธีการช่วยเหลือ แก้ไขการทำงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม

1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ แผน

(การคิด) จะต้องนำไปสู่การพัฒนาการเรียนเมื่อจบการศึกษา นักเรียนจะต้องเป็นคนดี มีศีลธรรม การดึงทุกภาคส่วนมามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ประสาน การมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง มีการแสวงหาความร่วมมือและการประสานงาน สถานศึกษาเป็น หน่วยงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านวิชาการ ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กร จึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์ เช่น การเชิญ วิทยากรท้องถิ่น การระดมทุนและทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น ต้องมี การวางแผนตั้งอยู่บนฐานของความจริง เป็นไปได้ และเป็นแผนที่สามารถดึงการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้จริงตัวแปรและข้อมูลที่เป็นจริงของพื้นที่ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่ง อันดามัน เช่น ประชากร วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม เป็นต้น นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู และนักเรียน ซึ่งจะปรากฏในการทำงานของครูในชั้นเรียนและต้องมีการวัดผล 2 ข้อ คือ 1) การวัดผล กิจกรรม หรือผลผลิต ซึ่งไม่ได้เป็นหลักประกันความสำเร็จ เพราะเป็นเพียงการบรรลุวัตถุประสงค์ เท่านั้น เช่น การอบรมให้ความรู้ครู เมื่อมีการอบรมแล้วก็ถือว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่ง ไม่ได้หมายความว่า ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้จัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น เป็นต้น 2) การวัดผลลัพท์ เป็นการวัดนอกเหนือจาก ผลผลิต คือ วัดคุณภาพหลังการดำเนินกิจกรรม กิจกรรมที่ทำจะต้องมีตัวบ่งชี้ เช่น การอบรม ครู จะต้องมิตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะบางครั้งกิจกรรมทำเสร็จ แต่งานไม่เสร็จ เป็นต้น

1.1.4 การตัดสินใจ ประกอบด้วย ข้อมูลสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล

เทคโนโลยี ทางเลือกสถานการณ์ ภาวะผู้นำ ประสพการณ์ วุฒิภาวะ การตัดสินใจจึงต้องเร็ว ดูจังหวะและโอกาส วัดประเมินผลรวดเร็วและมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ใช้งบประมาณน้อยแทนกิจกรรมที่ใช้งบประมาณสูง เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของแผนกลยุทธ์ เพื่อเลือกความสำคัญก่อนหลัง นอกจากนั้นการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นการคิดภายใต้ข้อจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านงบประมาณ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องคิดเฉพาะกิจกรรมที่สามารถดำเนินการให้เกิดผล ลัพท์และบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด ภาคใต้ฝั่งอันดามันที่จำเป็นและสำคัญ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในการวางแผน การจัดการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่จริง เช่น กิจกรรมบางกิจกรรมต้องใช้ งบประมาณสูงในการทำกิจกรรม ผู้บริหารต้องวางแผน เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ มีความคิด ในเชิงคุ่มทุน และควรคู่คุณธรรม ศีล คือ การจัดระเบียบของการกระทำ ไม่คิดโกง สมานธิ คือ จัดระบบความคิดให้เป็นขั้นตอน ปัญญา คือ ศีล+ปัญญา ให้เกิดความสำเร็จ และเกิด สติปัญญา

1.1.5 การยืดหยุ่น ประกอบด้วย การปรับตัวตามนโยบาย สถานการณ์ โดยเฉพาะคนใต้ชอบการแสดงออกโดยเฉพาะด้านความคิดเห็น จึงต้องยอมรับฟังผู้อื่น ความเป็นผู้นำองค์กร หัวใจไปทางไป ความเป็นเอกภาพขององค์กร ความน่าเชื่อถือของสังคมมีปัจจัยควบคุม มีการสร้างระเบียบวินัย เทคนิคสั่งการ ถูกต้อง ทันเวลา

1.1.6 การแก้ปัญหา ประกอบด้วย การศึกษากรณีตัวอย่าง ความรู้ ประสบการณ์ เครื่องมือ คน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ มีตัวแปรจำนวน 13 ตัวแปร และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 63 ตัวบ่งชี้

2. ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: MSA) เท่ากับ .957 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .50 และค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบและค่าไค-สแควร์ ที่ได้จาก Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 17,833.606 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าเมทริกซ์สัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังนั้นข้อความทั้ง 63 ข้อความ มีขนาดความสัมพันธ์เพียงพอ และมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไปนี้

2.2 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1-10 มีค่าไอเกน ตามลำดับ ดังนี้ 29.669, 2.836, 2.075, 1.635, 1.416, 1.288, 1.259, 1.112, 1.033, 1.013 ร้อยละของความแปรปรวนตามลำดับ ดังนี้ 47.093, 4.502, 3.293, 2.595, 2.247, 2.044, 1.998, 1.765, 1.639, 1.608 ร้อยละสะสมของความแปรปรวน ตามลำดับ ดังนี้ 47.093, 51.595, 54.888, 57.483, 59.730, 61.774, 63.772, 65.537, 67.176, 68.784

2.3 องค์ประกอบที่ 1 การคิดนอกกรอบ มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า คิดหาวิธีการต่างๆ มาแก้ไขปัญหา (0.720) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่ง (0.719) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และ

คิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่ม (0.651) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.4 องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า กำหนดเป้าหมายในระยะสั้นและสามารถวัดได้ (0.723) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด กำหนดวัตถุประสงค์เป็นรูปธรรมและวัดได้ (0.684) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมาและวัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (0.646) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.5 องค์ประกอบที่ 3 การรับฟังความคิดเห็น มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (0.688) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ (0.615) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (0.515) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.6 องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหา มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีเครื่องมือ และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ(0.655) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด มีการศึกษากรณีตัวอย่าง (0.623) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และมีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง (0.579) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.7 องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนกลยุทธ์ มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า วางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ(0.615) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (0.604) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และนำทางให้องค์การโดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการอะไรให้สำเร็จและทำอย่างไร (0.594) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.8 องค์ประกอบที่ 6 การตัดสินใจ มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า เลือกทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (0.617) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก (0.613) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และเลือกทางเลือกในเชิงคุ้มทุน (0.509) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.9 องค์ประกอบที่ 7 การยืดหยุ่น มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์การ (0.624) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ควบคุมอารมณ์ได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง (0.608) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (0.485) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.10 องค์ประกอบที่ 8 การกำหนดวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาคำนำห้ขององค์ประกอบ พบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ (0.620) มีคำนำห้ขององค์ประกอบสูงสุด กำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษา(0.619) มีคำนำห้ขององค์ประกอบรองลงมา และกำหนดวิสัยทัศน์ ในระดับที่สามารถบรรลุผลได้ (0.558) มีคำนำห้ขององค์ประกอบต่ำสุด

2.11 องค์ประกอบที่ 9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาคำนำห้ขององค์ประกอบ พบว่า มีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ (0.560) มีคำนำห้ขององค์ประกอบสูงสุด คิดก่อนผู้อื่น คิดดีที่สุด และคิดแตกต่าง (0.466) มีคำนำห้ขององค์ประกอบรองลงมา และเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการมีในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (0.459) มีคำนำห้ขององค์ประกอบต่ำสุด

2.12 องค์ประกอบที่ 10 การมีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาคำนำห้ขององค์ประกอบ พบว่า ประสานการมีส่วนร่วมมีการแสวงหาความร่วมมือและระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (0.641) มีคำนำห้ขององค์ประกอบสูงสุด และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ (0.423) มีคำนำห้ขององค์ประกอบต่ำสุด

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 คำนำห้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า มีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การคิดนอกกรอบ มี 6 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้คิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่ม มีคำนำห้ขององค์ประกอบมากที่สุด (0.50) 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ มี 5 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้กำหนดเป้าหมายในระยะสั้นและสามารถวัดได้, กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นองค์การ และชี้้นำการกำหนดค่านิยมขององค์การ มีคำนำห้ขององค์ประกอบมากที่สุด (0.42) 3) การรับฟังความคิดเห็น มี 6 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้เปิดกว้างรับความคิดเห็น มีคำนำห้ขององค์ประกอบมากที่สุด (0.55) 4) การแก้ปัญหา มี 5 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้มีการศึกษากรณีตัวอย่าง มีคำนำห้ขององค์ประกอบมากที่สุด (0.55) 5) การวางแผนกลยุทธ์ มี 4 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้นำทางให้องค์การ โดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการ ว่าต้องการทำอะไรให้สำเร็จและทำอย่างไร มีคำนำห้ขององค์ประกอบมากที่สุด (0.46) 6) การตัดสินใจ มี 6 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก มีคำนำห้ขององค์ประกอบมากที่สุด (0.44) 7) การยืดหยุ่น มี 5 ตัวบ่งชี้

และตัวบ่งชี้ควบคุมอารมณ์ได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง, สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.52) 8) การกำหนดวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.52) 9) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้คิดก่อนผู้อื่น คิดดีที่สุด และคิดแตกต่าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.56) และ 10) การมีส่วนร่วม มี 2 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.52)

3.2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.64) ค่าดัชนี χ^2 / df ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.90) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.04) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.00)

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเรียงลำดับนำเสนอการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การตัดสินใจ 3) การยืดหยุ่น 4) การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีตัวแปร จำนวน 13 ตัวแปร และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 63 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ ที่นำเสนอไว้ว่า เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์การประเภท หรือระดับใดก็ตามจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ขาวสาร การแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ และภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้บริหาร

สถานศึกษาถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งมีคำถามว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคิดแบบใดที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลง หรือการปฏิรูปนี้ เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหารหรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูปทั้งในปัจจุบันและอนาคต (เทียน ทองแก้ว.2557: 1) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่า การวางแผน กลยุทธ์ เป็นการให้ความสำคัญกับการมองไปสู่อนาคต ภายใต้การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์การ เพื่อวางแผนในการระดมทรัพยากรมาใช้ และการพิจารณาถึงทางเลือกต่างๆ อย่างรอบคอบเพื่อนำองค์การไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ (วรรณ สุภาพุฒ. 2553: 13) การยืดหยุ่น เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Lussie. 2001: 135-141)และผู้บริหารในองค์การสมัยใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การตัดสินใจเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ สร้างความเข้าใจและฝึกฝนเทคนิควิธีการตัดสินใจอย่างถูกต้องและเหมาะสม (วรพจน์ บุษราคัมวดี. 2551: 107) นอกจากนั้น ยังมีการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นความสามารถในการคิดอย่างเป็นรูปธรรมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา และการวางแผนในอนาคต ตลอดจนความสามารถในการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นๆ (Miller. 1998: 73)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: MSA) เท่ากับ .957

ซึ่งมีค่าสูงกว่า .50 และค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าไค-สแควร์ ที่ได้จาก Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 17,833.606 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าเมทริกซ์สัมพันธ์ เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้ จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนั้นข้อความทั้ง 63 ข้อความ มีขนาดความสัมพันธ์เพียงพอ และมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไปได้

2.2 ผลการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จำนวน 10 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้

เมื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบ จะพบว่า มีความแตกต่างจากจำนวนก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวคือ จากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน

4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การตัดสินใจ 3) การยืดหยุ่น 4) การแก้ปัญหา เฉพาะหน้า มีตัวแปร จำนวน 13 ตัวแปร และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 63 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีผลการพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า มีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ทั้ง 63 ข้อความ และผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ได้ผลการวิเคราะห์ จำนวน 10 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเรื่องใหม่ มีผลการวิจัยและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องน้อย ทำให้มีข้อมูลที่น่ามาประกอบในการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไม่เพียงพอ หรือขาดความชัดเจน รวมทั้งผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ไม่ได้ปรับ หรือรวมกลุ่มของตัวบ่งชี้ จึงน่าจะส่งผลให้จำนวนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จำนวน 10 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบที่ 1 การคิดนอกกรอบ มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ คิดหาวิธีการต่างๆ มาแก้ไขปัญหา คิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่ง คิดแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เลือกหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย คิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่ม สอดคล้องกับ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546: 150) ได้นำเสนอไว้ว่า ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นความมีอิสระ จะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีความอิสระในการคิดและการกระทำ มักจะมีปฏิกริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และลักษณะนิสัยเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ และสอดคล้องกับกิลฟอร์ด (Guilford, 1959: 142-161) ได้นำเสนอไว้ว่าการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยความคิดยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับการดัดแปลงและความอิสระในการคิด ซึ่งช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมใหม่ๆ พัฒนาความคิดให้แตกแขนง ในทิศทางที่แตกต่าง ไม่ซ้ำซ้อนนำไปสู่การคิดอย่างมีคุณภาพ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่

2.2.2 องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายในระยะสั้นและสามารถวัดได้ กำหนดวัตถุประสงค์เป็นรูปธรรมและวัดได้ กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นองค์การ และชี้้นำการกำหนดค่านิยมขององค์การ กำหนดความคาดหวังขององค์การ วัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ พอตเตอร์ (Potter, 2005: 51-158) ได้นำเสนอไว้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนของการพัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์ นอกจากนั้น สำนักทะเบียนและประมวลผลมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้เสนอเกี่ยวกับเป้าหมาย (2557: ออนไลน์) ไว้ว่าเป้าหมายที่ดีจะต้องได้มาจาก พันธกิจและค่านิยมของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นมาก่อน จากนั้นจึงนำมาแปล

ความหมาย ดีความ และ ขยายความออกมา เพื่อกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ดังนั้นการตั้งเป้าหมายกระทำได้หลายแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้

2.2.3 องค์ประกอบที่ 3 การรับฟังความคิดเห็น มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ ฟังอย่างมีจุดหมาย ใฝ่หายาหา และรู้จักวิเคราะห์เนื้อหาของสาร ทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่าง สร้างระเบียบวินัยที่ถูกต้อง และทันเวลา เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2.4 องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหา มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีเครื่องมือ และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีการศึกษากรณีตัวอย่าง มีการศึกษาและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง นำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสข้างหน้า เมื่อพบเหตุการณ์ คล้ายกับเหตุการณ์ที่เคยพบมาแล้ว มีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ สักกัญญา ศรีสาคร (2547: 68) ได้นำเสนอไว้ว่า การแก้ปัญหาเป็นการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามจุดหมายที่ต้องการ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความคิด มาใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีการเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด และกัลยา ตาภูล (2550: 20) ได้ให้ความหมาย การแก้ปัญหาว่าหมายถึง ความสามารถในการคิดรวบรวม หรือเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับ สถานการณ์ที่เป็นปัญหาเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้บรรลุจุดหมายใน การขจัดปัญหาให้หมดไป นอกจากนั้น อำนาจ พลอยพลาย (2553: บทคัดย่อ) ได้พัฒนาการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ปัญหา ที่สำคัญ คือ ไม่มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการ ควรกำหนดเป็นนโยบายมาตรฐาน และ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการประเมินผลการบริหารจัดการ และควรมีการส่งเสริมการพัฒนาการ บริหารจัดการอย่างเป็นระบบ นอกจากนั้น พัทธรา นาคกล่อม (2548: 66) ได้ศึกษาการกำหนด กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ความสามารถแก้ไขสถานการณ์ ขึ้นอยู่ ความร่วมมือของทุกคน

2.2.5 องค์ประกอบที่ 5 การวางแผนกลยุทธ์ มีตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ วางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ ออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ชี้นำการกระทำและการตัดสินใจ ขององค์การ นำทางให้องค์การโดยรวมทั้งเชิงจุดหมายและวิธีการว่าต้องการอะไรให้สำเร็จ และทำอะไร สอดคล้องกับ ชัชฎาภรณ์ อร่ามรุณ และคนอื่นๆ (2556: 45) ได้พัฒนากลยุทธ์ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า มีการวางแผนการบริหาร การจัดโครงสร้าง การบริหาร การนำและการควบคุมการบริหาร สอดคล้องกับหยดฟ้า ราชมณี (2554: 104) ได้

ศึกษาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ครบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพของสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านการประเมินสถานภาพของโรงเรียน ด้านการจัดวางทิศทางของโรงเรียนด้านการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน และด้านการยกย่องและการตรวจสอบทบทวนแผนกลยุทธ์

2.2.6 องค์ประกอบที่ 6 การตัดสินใจ มีตัวบ่งชี้จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ เลือทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก สร้างทางเลือกได้หลายทางเลือก มีคุณธรรมในการตัดสินใจ จัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีคุณภาพ เลือทางเลือกในเชิงคุ้มค่า สอดคล้องกับ สมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 144) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกันเป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันของผู้เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงงาน และสอดคล้องกับ สมจิต สงสาร (2552: 54) ที่ให้ทัศนะไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารโรงเรียน เช่น มีส่วนร่วมในการวางแผนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ลิปแฮม (Lipham. 1974: 149) ได้นำเสนอไว้ว่า การตัดสินใจ เป็นศูนย์กลางของความรับผิดชอบของผู้บริหาร เป็นกุญแจสำคัญในการจัดการ สอดคล้องกับ ดร็กเกอร์ และมินเบอร์ก (Drucker. 1993: 270; & Mintzberg. 1998: 246-275) ว่าเป็นกระบวนการเลือกทางเลือกที่จะแก้ปัญหา ลูนิเบอร์ก และออสเตียน (Lunenburg and Ornstein. 2000:155) ได้เสนอไว้ว่า การตัดสินใจเป็นภาระของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้อย่างหลากหลายในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การวางแผนการจัดระเบียบ วินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน และการควบคุม เป็นต้น สอดคล้องกับ อำไพ รุ่งวิจารณ์ (2551 : 44) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างความร่วมมือในองค์การผู้บริหารต้องให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้การสนับสนุน การผลักดัน การจูงใจ การประสาน และให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน หากบุคลากรได้มีส่วนร่วมตั้งแต่แรก จะเป็นการจูงใจให้บุคลากรผูกติด และมีความผูกพันที่จะเข้าไป มีส่วนร่วมในการดำเนินการให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สรินญา ชัยนุรัตน์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง คือ ด้านบุคลากร ด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านผลการสอบ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ กมล เกียรติวิจิต (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนในอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย

พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนในอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ 1) ด้านชื่อเสียงของโรงเรียน 2) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านแนวทางการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านค่าใช้จ่ายผู้ปกครอง

2.2.7 องค์ประกอบที่ 7 การยืดหยุ่น มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์บุคคล หรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์การ ควบคุมอารมณ์ได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับ สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (spencer and Spencer, 1993: 343-347) ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีการยืดหยุ่น และความพร้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการ เมื่อต้องนำวิธีการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ในองค์การไปปฏิบัติ สอดคล้องกับ ชวนพิศ ลิทธิธาดา (2555: 136) ผู้บริหารที่มีการยืดหยุ่น พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการเมื่อต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง สอดคล้อง ทศพล เกียรติเจริญผล และธนพล ประเสริฐผล (2554: 38) ได้ศึกษากิจกรรมโซ่อุปทานแบบยืดหยุ่นต่อสมรรถนะขององค์การ: จากผลการวิจัย พบว่า ความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมของโซ่อุปทานแบบยืดหยุ่น มีมากที่สุด 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมความเข้าใจในความคาดหวัง และความต้องการของลูกค้า กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมเน้นที่การผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า

2.2.8 องค์ประกอบที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครุมีส่วนรวมในการกำหนดวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ในระดับที่สามารถบรรลุผลได้ สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 15) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่าต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายกำหนดสาระตามเป้าหมายและกำหนดวิธีการตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ สมชายเทพแสง (2552: 83-95) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็นตรงเป้าหมาย และ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552:41) ได้นำเสนอวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และมองภาพในอนาคต(Future Image) ขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนั้น นิกัญชา ลั่นเหลือ (2554: 244-249) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2.9 องค์ประกอบที่ 9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ คิดก่อนผู้อื่น คิดดีที่สุด และคิดแตกต่าง เปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมีในอนาคต สอดคล้องกับ สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (spencer and Spencer.1993: 343-347) ได้เสนอไว้ว่า ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์การและผู้มีส่วนได้เสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นสอดคล้องกับฮาฟคล็อก (Havclock. 1974: 3-19) ได้ให้ข้อคิดว่าบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) เป็นผู้กระตุ้นหรือเป็นตัวเร่งให้สมาชิกเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ 2) บทบาทในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา 3) บทบาทในการช่วยเหลือในกระบวนการ เป็นผู้ช่วยให้สมาชิกเห็นขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้วิธีแก้ปัญหา 4) บทบาทในการประสานแหล่งทรัพยากร เป็นผู้ช่วยสนับสนุนหรือประสานการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ ที่จะทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

2.2.10 องค์ประกอบที่ 10 การมีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ประสานและแสวงหาความร่วมมือในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ เวส แคมบอน และเวนท์ (Weiss, Cambone and Wyeth. 2015: online) ได้ให้ทัศนะการมีส่วนร่วมว่า ทำให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงความเข้าใจความรู้สึก และมุมมองต่างๆที่มีต่อนโยบาย ทำให้ฝ่ายบริหารได้มีข้อมูลในการบริหารจัดการและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความเต็มใจและมีพลัง ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจแก่ฝ่ายบริหาร มีความรู้สึกร่วมกันของความเป็นเจ้าของและความผูกพันที่ปฏิบัติภารกิจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ บาร์ท (Barth .2001: 12) ที่ให้แนวคิดในการมีส่วนร่วมพัฒนาว่า 1) ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้โดยลำพังต้องได้รับความร่วมมือร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ จากทุกฝ่ายเพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ยุคัล (Yuki.1998: 121) ได้ให้ทัศนะมีส่วนร่วมว่า เป็นการทำงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการลดการสับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ลดการขาดงาน หรือลางาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นการทำให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่อองค์การ การมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกจะถูกใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ สมาชิกของกลุ่มจะมีความตั้งใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมายความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยผ่านการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ของงาน เป็นผลมาจากการกระตุ้นทางด้านความคิด ให้เกิดความพยายามความร่วมมือกัน สมาชิกที่มีส่วนร่วมจะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา โดยให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 คำนำน้าหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า มีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทุกตัวอยู่ในในช่วง ± 1

3.2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดลการวิจัย) พบว่า ค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.64) ค่าดัชนี χ^2 / df ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.90) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.92) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (1.00) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.93) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.04) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.00)

เนื่องจากในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบนักสถิติได้กำหนดเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยระบุว่าการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องใช้กลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบเท่ากับหรือมากกว่า 100 คน หรือควรใช้อย่างน้อย 5 หน่วยต่อหนึ่งตัวแปร ซึ่งจะมีจำนวน 5 เท่าของตัวแปรจะทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538 : 46 ; Stevens. 1996 : 372) แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 428 คน มี 45 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่นักสถิติใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบข้างต้น และจะทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีความแม่นยำสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันที่พัฒนาขึ้น ยังสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (พ.ศ.2558-2569) ที่เน้นการจัดการศึกษาตอบสนองการพัฒนาประเทศ มุ่งสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพระดับสากล ที่จะช่วยยกระดับประเทศไทยให้พ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle-Income Trap) ในอนาคต ทำให้ประเทศไทย เป็นประเทศที่สามารถปรับตัวให้ทันกับ

บริบทความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ตลอดเวลาประชาชนต้องมีส่วนร่วมได้จริง รวมถึงการเปิดช่องทางแก่ทุกภาคส่วนในการเข้ามาร่วมจัดการศึกษา (สุทธศรี วงษ์สมาน. 2557 : ออนไลน์) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552: บทคัดย่อ) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ดังนั้นจึงส่งผลให้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเป็น 2 แนวทางคือ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดคุณภาพ
2. ควรพัฒนาระดับการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรมีการวิจัยอิทธิพลของตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร ที่มีต่อการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา





บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2557). วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก <http://research.culture.go.th/index.php/research/bk/item/3-culture-in-workplace.html>.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2551). รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550. โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คีนพับบลิชซิ่ง.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2557). มารยาทในการฟัง. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2557, จาก <http://www.m-culture.go.th/ilovethaiculture/index.php/2013-09-03-09-34-32/km>.
- กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). ข้อมูลรายชื่อโรงเรียนสังกัดสพฐ ปี 2556. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.bopp-obec.info/home/>.
- กัลยา ตากุล. (2547). การศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดและกระบวนการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3: กรณีศึกษาโรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา บุญส่ง. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- กิตตพงษ์ พงษ์จำปา. (2543). การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหของนักเรียนที่ใช้กิจกรรมการสอนการทดลองแบบแก้ปัญหากับแบบปกติ. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัช. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). การคิดเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- (2556). การคิดเชิงกลยุทธ์. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2556, จาก

- <http://drkriengsak.blogspot.com/2010/07/outline-dr.html#!/2010/07/outline-dr.html>
 ----- (2543). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ชัคเชส.
- ไกรยส ภัทราวาท. (2557). สัญญาณสะท้อนความเหลื่อมล้ำผ่านดัชนีการศึกษาไทยรายจังหวัด ปี 57 ถึงเวลาต้องกระจายอำนาจ. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก <http://seminar.qlf.or.th/Seminar/Topic/32>
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน; และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). คู่มือการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2551). รายงานการพัฒนาคอนของประเทศไทยปี 2550. กรุงเทพฯ: คีนพับบลิชซิง.
- งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. (2557). รายละเอียดสมรรถนะ *Functional Competencies*. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก www.orsa.mahidol.ac.th/main/orsa_pa/point.../general_officer.doc
- จักรกฤษณ์ โปดาพล, พระมหาสาครภักดีนอก, พระมหาสมัยผาสุโก. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ พธ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิตมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- โจชนก ภาคอิต. (2556). ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพของสถาบันที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชมแข พงษ์เจริญ. (2556). การพัฒนารูปแบบการจัดการโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. (การจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- ชวน เพชรแก้ว. (2534). สุราษฎร์ธานีของเรา. สุราษฎร์ธานี: วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี.
- ชวนพิศ ลิทธิชาดา (2555: 136). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- ช่อบุญ จิราณภาพ. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความสำเร็จการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสารของนักเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (วิจัยการศึกษา). (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) . กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชัชฎาภรณ์ อร่ามรุณ; สมชัย วงษ์นายะ; และ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2556, ตุลาคม – ธันวาคม). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 และ เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15 (4): 45.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์ศักดิ์ ธรรมโชติ; อนิวรรต หาสุข; และ กนกอร น้อยเล็ก. (2553). การพัฒนาทักษะการคิดและการแก้ปัญหาโดยการสอนแบบโครงงานที่เน้นกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในการตรวจสอบโครงสร้างจุลภาคโลหะวิชา *Physical Metallurgy Laboratory I* ในระดับชั้นป. ตรี 2/4 ภาคเรียน 1 ปีการศึกษา 2553. วิทยานิพนธ์ วศ.บ. นครราชสีมา: คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. ถ่ายเอกสาร.
- ดลพร ทวาโรจน์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจ. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิตยา สุวรรณะชฎ. (2543). แนวคิดทฤษฎีสังคม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิตนา แคมมณี. (2544). ศาสตร์การสอนเพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- เทือน ทองแก้ว. (2557). การพัฒนายุทธศาสตร์: หลักการและแนวปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก www.arit.dusit.ac.th/km/wp-content/uploads/2010/11/vision-dev.pdf.
- (2557). ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. สืบค้นเมื่อ 13

พฤษภาคม 2557, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/206238>.

- เทือน ทองแก้ว. (2557). *ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป*. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2557, จาก <http://siamsky.homeip.net/default/documents/leader3.doc>.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2532). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2533). *กลยุทธ์การจัดการ*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- ธเนศ ขำเกิด. (2547, ตุลาคม-พฤศจิกายน). *ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องสามารถปรับตัวและยืดหยุ่น*. *ส่งเสริมเทคโนโลยี* 31(177): 160-162.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2557). *การบริหารคน*. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก www.dmf.go.th/dmfweb/images/stories/slide/administration.ppt.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระรุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย; ศจีมาศ ณ วิเชียร ;และพิสมัย อรทัย. (2551). *การสำรวจและสังเคราะห์* *ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). *สถิติการศึกษาและแนวโน้ม*. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- . (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการ* *เขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- . (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน*. (เอกสารประกอบการประชุม) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- นลินี ทวีสิน. (2556). *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ พ.ศ.2555*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- นันทพล พงษ์สรอย. (2550). *สภาพและปัญหาการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา* *ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร การศึกษา) กาญจนบุรี :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- นิกฤษฎา ลั่นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร* *สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปรัช. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา สำเร็จผล. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. ปริญญา

- นิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2550). ความยืดหยุ่นในการลงทุน โลกในมุมมองของ Value Investor. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก <https://thaiinvestor.wordpress.com>
- บรรยงค์ โตจินดา. (2548). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.watpon.com/boonchom/trans.pdf>.
- บุญเลิศ เบ็นคงคา และคณะ. (2549). การจัดการเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พรินติ้ง.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2555). การสร้างระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก <http://prakal.wordpress.com/2012/02/07>.
- (2555). ว่าด้วยความยืดหยุ่นในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก <http://prakal.wordpress.com/2012/07>.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ: 1991 เทคนิคพรินติ้ง.
- ประภัสร์ เทพชาตรี. (2550). การก่อการร้ายสากล. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ประวัติ เพียรเจริญ. (2552). คิดอย่างมีกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ประสงค์ ทองประ; และคนอื่นๆ. (2547). แนวทางแก้ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสุรินทร์. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เปลว ปุริสาร. (2543). การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ. ปริญญาโท กศ.ม. (ปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม ศรีสมัย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดวิจารณ์ ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดผลและวิจัยการศึกษา). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมปิฎก ประยุทธ์ ปยุตโต. (2537). วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ปัญญา.

- พระมหาบุญเสริมหมื่นทินโน (ทองศรี). (2554). *ปัจจัยและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนป้อมนาคราช สวาทยานนท์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2545). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced scorecard และ Key Performance indicators*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2551, 17-23 พฤศจิกายน). *คิดเชิงกลยุทธ์- มาจากไหน?*. ผู้จัดการรายสัปดาห์. D5.
- พัชรา นาคกล่อม. (2548). *การกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาการขาดทุน กรณีศึกษาบริษัท ไนเรล จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.บ (การภาชีอากร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ถ่ายเอกสาร.
- เมธา สุวรรณสาร. (2552). *แนวทาง/กรอบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2557, จาก <http://www.itgthailand.com/tag/%E0%B8%81%E0%B8>.
- พัฒนะ มรกตสินธุ์. (2558). *คิดนอกกรอบ...จุดเริ่มต้นของความเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=497883>.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ริงค์ บียอนด์บุคส์.
- พิทยา สิทธิอำนาจ. (2521). *หยุดคิด 1 นาที เพื่อชีวิตที่มีความสุข*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปิบูล ทีปะปาล. (2546). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิพัฒน์ ฟูศรีนวล. (2556). *ยุทธศาสตร์กลยุทธ์คืออะไรแน่*. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2556, จาก <http://www.flas.kps.ku.ac.th/forum/index.php?topic=79.0>.
- พิสนุ ฟองศรี. (2552). *วิจัยชั้นเรียน หลักการและเทคนิคปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ดันแก้ว.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับงานวิจัยทางการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัช มณีโชติ. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาตามแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2547). ปัญหาที่สำคัญของการศึกษาไทยในปัจจุบัน. (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุดา รักไทย; และ ธนิกันต์ มาณะศิริานนท์. (2542). เทคนิคการแก้ปัญหาและตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เยาวดี จุฑาพรรณนาชาติ. (2549). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). ความคิดและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรชัย ปานนิตยพงศ์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.
- วรเดช จันทรศร. (2543). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สหยาบล้อกและการพิมพ์.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). วิชาองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณดี เกตแก้ว. (2552). การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษา ในภาคใต้. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณา สุภาพุฒ. (2553). การศึกษาปัญหาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์. (2554). การศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความสนใจในการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ คด. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- วสันต์ สัตยคุณ. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรด. (การบริหาร
การศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคนอื่นๆ. (2546). การวางแผนกลยุทธ์: ศิลปะการกำหนดแผนองค์กร
สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บริษัทอินโนกราฟฟิกส์.
- (2548). การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทอินโนกราฟฟิกส์.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2552). การสานเสวนาทางออกในประเด็นสาธารณะ. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม
2557, จาก http://www.publicconsultation.opm.go.th/phs/new_phs_list.asp?
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขต
พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปรด. (การบริหารการศึกษา).
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วิฑูรย์ ตันศิริคงคล. (2542). AHP กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก.
กรุงเทพฯ: กราฟิก แอนด์ปρίนติ้ง.
- วิทยากร เชียงกุล. (2558). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 :ปฏิรูปการศึกษาไทยให้
ทันโลกในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิผล. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- วิลาวลัย มาคุ้ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเศษ ชินวงศ์. (2549). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2553, จาก
<http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=1261>
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- ศิริเพ็ญ เปี่ยมจรรยา. (2555). พฤติกรรมและการตัดสินใจเข้าเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ด้านนกสาย
สุทธาณภดลในวังสวนสุนันทาของนักท่องเที่ยวชาวไทยและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

- ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ โตสัมพันธุ์มงคล. (2549). การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนในจังหวัดตาก. วิทยาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2545). ความหมายของคำที่ใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา. ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2556). หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (*Effective Team Leader*) ส่วนของการประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงานในหลักสูตรนำร่อง ปี 2553. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). ความเห็นและข้อเสนอแนะเรื่องการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สกสค.
- สมเกียรติ ทานอก. (2539). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิตร สงสาร. (2552). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู. วิทยานิพนธ์ ปด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2548). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมชาย เทพแสง. (2552, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์: รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 6 (11): 83-95.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ. (2554). ความสามารถในการจัดการความรู้กับความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการในประเทศไทย KMC and Innovativeness of Entrepreneur in Thailand. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 50(1): 90-113.
- สมบัติ นพรักษ์. (2558). คัดลอกกรอบ. สืบค้นเมื่อ เมื่อ 2 ตุลาคม 2558, จาก www.bablog.mju.ac.th/jamnian/wp-content/uploads/.../out-of-box.pdf

สมปราชญ์ อัมมะพันธ์. (2548). *ประเพณีและพิธีกรรมในวรรณคดีไทย*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สรินญา ชัยนุรัตน์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

สุวิมล ว่องวานิช.(2544). *การวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน :*

การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ ปรด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

สาวิตรี ยิ้มช้อย. (2548). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้แบบโมเดลซิปปา (CIPPA MODEL) กับวิธีสอนปกติ*. วิทยานิพนธ์ คม. (หลักสูตรและการสอน). อยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.(2557). *สมรรถนะประจำกลุ่มงาน*. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก http://www.km.moi.go.th/index.php?option=com_content&task=view&id=.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก www.upload.kruinter.com/uploads/21012014-2.doc.

----- . (2557). *แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: คีนพับบลิชซิง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนฯ 11 สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555– 2559)*.

(เอกสารประกอบการประชุม). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *หลักสูตรผู้นำที่มีประสิทธิภาพ. (เอกสารประกอบการฝึกอบรม)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานปลัดตำรวจจังหวัดระนอง. (2557). *รายละเอียดสมรรถนะหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ*. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2557, จาก www.pvlo-rnn.dld.go.th/work.doc.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รายงานการวิจัยผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัด*

การศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า . กรุงเทพฯ: ออฟเซทเพรส.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยจาก World Competitiveness Yearbook (IMD)2011*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2551). *คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์.กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและแผน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน (พ.ศ. 2547-2560) “สะท้อนปัญหาและทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย”*. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัย. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในเวทีโลก*. ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยเป้าหมาย. (2557). *การกำหนดเป้าหมาย*. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2557, จาก <http://register.utcc.ac.th/KM2553/33A3.html>

สำนักนโยบายและแผนและมาตรฐานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) : ฉบับสรุป*. . กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (OSM Andaman). (2555). *แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง) พ.ศ.2557-2560 (ฉบับทบทวน)*. ภูเก็ต: สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (OSM Andaman).

สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน. (2555). *คู่มือการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชน (ภาคปฏิบัติ.....กรณีศึกษาจริง)*. สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. นนทบุรี: อะเลท กรุป.

สีปพนนท์ เกตุทัต. (2553). *การคิดเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.

สุกัญญา ศรีสาคร. (2547). *การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการคิดแก้ปัญหาอนาคต*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

สุนันทา เลานันท์. (2544). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บุ๊คส์โตร์.

- สุทธิรัช คนกาญจน์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพานี สฤษฏีวานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพ สอนสระคู, สมใจ ภูมิพันธ์, สุนันทา วีรกุลเทวัญ. (2553, กันยายน – ธันวาคม). ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. 2(3): 116-118.
- สุภาพร พงศ์ภิญโญโอภาส; ทวนทอง เชาวกิตติพงศ์; และ เรขา อรัญวงศ์. (2556, เมษายน – มิถุนายน). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่ม ภาคเหนือตอนล่าง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15(2): 67.
- สุรพงษ์ ปนาทกุล. (2537). การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). วิทยาลัยแห่งชาติเพื่อผู้นำทางการศึกษาของอังกฤษ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2553). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธศรี วงษ์สมาน. (2557). Roadmap ปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (พ.ศ.2558- 2569) สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2557, จาก <http://www.kruthai.info/view.php?>.
- สุวิทย์ มูลคำ; และคณะ. (2554). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิด. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร: ดันอ้อ แกรมมี.
- .(2541). รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- .(2554). สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- .(2557). เกียรติคุณทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อีทีพับลิชชิง.
- หยดฟ้าราชมณี. (2554). การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาใน ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ว.ม. (สถิติประยุกต์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อดิสรณ์ โพธารามิก. (2548, 1 มิถุนายน). รวมพลังเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย.

(คำบรรยาย). กรุงเทพฯ.

อนันต์ เกตุวงศ์. (2534). หลักและเทคนิคการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนุชา โสมาบุตร. (2557). ทักษะชีวิตและงานอาชีพสำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2557, จาก <http://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/>

อมรา ศรีสุชาติ. (2544). สายรากภาคใต้ ภูมิลักษณะ ภูมิพลักษณ์ จิตลักษณะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

อรุณ รักธรรม. (2546). ทฤษฎีบริหารองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

อริยา เลหาสุโยธิน. (2551). การปรับตัวและสุขภาพจิต (Adjustment and Mental Health) สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2557, จาก elearning2.utcc.ac.th/officialtcu/econtent/hg020/loadlesson10.pdf.

อัจฉรา จันทา. (2549). การศึกษาผลการเรียนรู้และความสามารถในการแก้ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การสอนสังคม). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

อัญชลี จุมพฏจามีกร. (2557). เชาวน์ปัญญาคืออะไร. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2557, จาก <http://www.ramamentel.com/medicalstudent/generalpsyc/whatisintelli/>.

อาคม เดชทองคำ. (2543). หัวเขือกว๊วชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อาภากรรัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วิทยานิพนธ์ ปรัช. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย: ขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

อารี พันธุ์มณี. (2547). ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไยใหม่.

อาวุธ โอชาพงษ์. (2547). ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

อำนาจ พลอยพลาย. (2553). การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (วิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อำไพ รุ่งวิจารณ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับกระบวนการจัดการความรู้ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อิสระ ยงปิยะกุล. (2557). รายงานผลสรุปการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับ ผู้บริหารภาครัฐ
หลักสูตรการคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์อย่างท้าทาย. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการ สำหรับผู้บริหารระดับสูง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2540). ภูมิปัญญาชาวบ้านสี่ภูมิภาค: วิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ของ
ชาวบ้านไทย . นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Abraham, Stanley C. (2006). *Strategic Planning A Practical Guide for Competitive Success*. Ohio: Thomson South-Western.
- Acker-Hocevar, M.; & Touchton, D. (1999). *A Model of Power as Social Relationships: Teacher Leaders Describe the Phenomena of Effective Agency in Practice*.
Montreal, Quebec, Canada: 168. (Paper Presented at the Annual
Meeting of the American Educational Research).
- Allio, Robert J. (2006). Strategic Thinking: The Ten Big Ideas. *Strategic & Leadership*. 34(4):
4-13.
- Amitabh, Manu. (2011). *Strategic Thinking : Is Leadership the missing link*. An
Exploratory Study. Delhi: Pearson Power.
- Ausubel, D.P. (1968). *Educational Psychology: A Cognitive View*. New York: Holt,
Rinehart & Winston.
- Baloch, Qadar Bakhsh. (2010). *Strategic Thinking: Catalyst to Competitive Advantage*.
Peshawar : University of Peshawar.
- Barth, R.S. (2001). Teacher Leader. *Phi Delta Kappan*. 82: 443-449.
- Beare, H.; et.al. (1985). *Creating an Excellent School*. New York: Routledge.
- Bloom, Benjamins S. (1956). *Taxonomy of Education Objective Handbook 1: Cognitive Domain*. 17th ed. New York: David Mac Kay Company.
- Bloom, Benjamins S.; and et.al.(1956). *Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. New York: McGraw – Hill Book.
- Boar, Bernard H. (1996). *Strategic Thinking for Information Technology*. United States of
America: John Wiley & Sons.
- Bossert, S. T. (1988). *School Effects*. Handbook of Research on Education
Administration: A Project of the American Educational Research Association.
New York: Longman.
- Childs-Bowen, D.; Moller, G.; & Scrivner, J. (2000). *Principals: Leaders of Leaders*.

- NASSP Bulletin, 84(616), 27-34.
- Burstein, L.; Oakes, J.; and Gupton, G. (1992). *Encyclopedia of Educational Research, Education Indicators*. 6th ed. New York : Macmillan.
- Certo, Samuel C.; & Paul, Peter J. (1991). *Strategic Management: Concept and Applications*. New York: Mc graw-Hill.
- Clegg, S.R.; & Hardy, C. (1996). *Organizations, organization and organizing*. London: Sage
- Conley, S.; & Muncey, D. (1999). Teachers Talk About Teaming and Learning in Their Work. *Theory into Practice*. 38(1), 46.
- Coulter, Mary. (2005). *Strategic Management in Action*. New Jersey: Pearson.
- Crouch, Andrew; & Basch, John. (1997, 1 June). The Structure of Strategic Thinking: a Lexical and Content Analysis. *Journal of Applied Management Studies*. 6:13-27.
- Cusumano, Michael A.; & Markide, Constantions C. (2001). *Strategic Thinking for The Next Economy*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- David, Fred R. (2007). *Strategic management*. 11th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dubrin, Andrew. J. (2010). *Principles of Leadership*. 6 th ed. South-Western: Jack Calhoun.
- Duncker, K. (1945). On Problem Solving. *Psychological Monographs*. 58 (270).
- Edward De Bon. (2010). *คิดแบบสร้างสรรค์ด้วย Six Thinking Hats* . สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2557, จาก <http://webhost.cpd.go.th/plancpd/download/know/7.%20Six%20Thinking%20Hats.doc>
- Frederiksen, Norman. (1984). Implications of Cognitive Theory for Instruction in Problem Solving. *Review of Educational Research*. 54 (3): 363-367.
- Goetsch, David L.; & David Stanley B. (1997). *Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Golomb, Solom W.; Selfridge, John L. (1970). Unicursal Polygonal Paths and Other Graphs on Point Lattices. *Pi Mu Epsilon Journal*. 5: 107–117.
- Good, Carter. (1973). *Dictionary of Education*. Education. Edited . New York: McGraw – Hill book.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: Mc Graw Hill.

- Gopinath, C.; & Julie Siciliano. (2005). *Strategize Experiential Exercises in Strategic Management..* 2nd ed. Ohio: Thomson South-Western.
- Miller, Darcy. (1998). *Enhancing Adolescent Competence: Strategies for Classroom Management.* Washington: An International Thomson Publishing Company.
- Moorhead, Gregory; & Griffin, Ricky W. (1992). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations.* 5th ed . Boston: Houghton Mifflin College.
- Guilford, J.P. (1959). *Traits of creativity in Creativity and its Cultivation.* New York: Harper & Row.
- .(1971). *Analysis of Intelligence.*New York: Mc Graw-Hill Education.
- Krech, Crutchfield; & Ball, achey. (1971). *Individuo e società.* Firenze: Giunti - G. Barbera.
- Habtewold, Assegid W. (2010). *Strategic Thinking and Planning among Evangelical Leaders: New Breed of Leaders Coming?.* Virginia: Founder of PRO Leadership Global Inc.
- Haines, Stephen . (1990). *Becoming a Strategic Thinker on a Daily Basis Raise Your Strategic IQ for 21st Century Success.* San Diego: Systems Thinking Press.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1989, May-June). *Strategy intent.* Harvard Business Review. 63-76.
- Hart, A.W. (1995, Journal). *Reconceiving school leadership: Emergent views.* *Elementary School.* 96: 9-28.
- Havelock, Ronald G. (1974). *Models of the Innovation Process in U.S. School Districts.* (Paper presented at American Educational Research Association Annual Meeting).
- Helligel, D.; & John W.S. (1989). *Management.* 5th ed. New York :Addision– Wesley.
- Heracleous, L. (1998). *Strategic Thinking or Strategic Planning.* *Long Range Planning.* (31)3: 481-487.
- Heuser, Beatrice. (2010). *The Evolution of Strategy: Thinking War from Antiquity to the Present.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Hoy, Wayne K.; & Miskel, Cecil G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice.* 4th ed. New York: Random House.

- Hoy, Wayne K.; & Miskel, Cecil G. (2004). *Education Administration: Theory, Research and Practice*. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K., & Tarter, C.J. (2004). *Administrators Solving the Problems of Practice: Decision-Making Concepts, Cases, and Consequences*. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, W.K., & Tarter, C.J. (2008). *Administrators Solving the Problems of Practice: Decision-Making Cases, Concepts, and Consequence*. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- James, Potter W. (2005). *Becoming a Strategic Thinker*. Ohio: Pearson Prince Hall.
- Johnson, K.; & Morrow, K. (1981). *Communication in the Classroom*. London: Longman Group.
- Johnstone, James N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London: Unesco.
- Jones, Thomas M.; & Felps, Will; & Bigley, Gregory A. (2007, January 1). Ethical Theory and Stakeholder-Related Decisions: The Role of Stakeholder Culture. *Academy of Management Review*. 32(1): 137-155.
- Kotter, John P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Laura Lee (Dolly) Swisher, PT. (2005, October). The Realm-Individual Process-Situation (RIPS) Model of Ethical Decision-Making. *Official Publication of the Section on Health Policy & Administration*. (5)3.
- Lawrence, Eton . (1999, April 27). *Strategic Thinking: A Discussion Paper*. Personnel Development and Resourcing Group Research Directorate, Policy, Research and Communications Branch, Public Service Commission of Canada.p. 3-4, 6.
- Leiberman, A.; & Miller, L. (1999). *Teachers: Transforming their world and their work*. New York: Teachers College Press.
- Licata, J.w.et.al. (1990, November-December). Principal Vision, Teachers Sense of Autonomy. *Journal of Educational Research*. (2)84: 93 – 98.
- Liedtka, J. (1998, October). *Linking Strategic Thinking with Strategic Planning, Strategy and Leadership*. (1): 120-129.
- (1998). *Strategic Thinking; Can it be Taught?, Long Range Planning*. (1)31: 120-129.

- Lipham, James. (1974). *The Principalship: Foundations and Functions*. New York: Harper and Row.
- Lunenburg, F.C.; & Ornstein, A.C. (2000). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 3rd ed. Belmont: Wadsworth Thomson Learning.
- Lussier, R.N. (2001). *Effective leadership*. 3rd ed. Sydney: Thomson/ South-Western.
- Lussier, R. N. & Achua, C. F. (2007). *Leadership: Theory, Application and Skill Development*. Cincinnati. Ohio: South Western Pu.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*. 11th ed. New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- MacKechnie, Jean L; Noah Webster. (1983). *The Webster's New Twentieth Dictionary*. 2nd ed. New York: Simon and Schuster.
- McFarland, D.E. (1979). *Management: Foundations and Practices*. 5th ed. New York: Macmillan.
- MacNeill, N. and others. (2003). *Beyond instructional leadership: towards pedagogic leadership*. Paper submitted for presentation at the 2003 annual conference for the Australian Association for Research in Education. Auckland: [n.p.].
- Masifern, Esteban and Vilà, Joaquim. (2002). *Strategic Thinking: Strategy as a shared Framework in the mind of managers*. Research Paper: 461.
- Merriam-Webster, Inc. (1991). *Webster's Ninth New Collegiate Dictionary*. U.S.A.: Merriam - Webster.
- Miller, Darcy. (1998). *Enhancing Adolescent Competence : Strategies for Classroom Management*. Washington : An International Thomson Publishing Company.
- Mintzberg, H.; Raisinghani, D.; & Theoret, T. (1976, June). The structure of 'unstructured' decision processes. *Administrative Science Quarterly*. (21): 246-275.
- Mintzberg, Henry. (2013). *Strategic Thinking as 'Seeing'*. Retrieved April 12, 2013, from <http://strategicg4.wordpress.com/2010/11/03/%E2%80%9Cstrategic-thinking-as-%E2%80%9Cseeing%E2%80%99%E2%80%9D-by-henry-mintzberg-ch5/>.
- Mintzberg, Henry. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: The Free Press.
- Morgan, C.T. (1978). *Thinking and Problem Solving*. A Brief Introduction to Psychology. 2nd ed. New Delhi: Tata McGraw – Hill Co.

- Nye, K.; & Capelluti, J. (2003, November). The ABCS of Decision Making. *Principal Leadership*. 3(9): 8-9.
- O'Shannassy, T. (1999, November). Strategic Thinking: A Continuum of Views and Conceptualization. *Working Paper*. (99)21: 63-78.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Phillips, Nicola. Innovative. (1997). *Management : A Pragmatic Guide to New Techningues*. Londo: Pitman Publishing.
- Pitts, Robert A.; & Lei, David. (2006). *Strategic Management Building and Sustaining Competitive Advantage*. Ohio: Thomson South-Western.
- Porter, Michael. (2006). *Business strategy*. Retrieved April 12, 2013, from http://en.wikipedia.org/wiki/Michael_Porter
- Resnick, L.B.,Nolan,K.J.,& Resnick, D.P. and Resnick.(1995). *Benchmarking Education Standards*.*Education Evaluation and Policy Analysis*. 17(4): 438-461.
- Ridgley, Stanley K. (2013). *Strategic Thinking Skills*. Retrieved April 12, 2013, from http://www.thegreatcourses.com/tgc/Courses/course_detail.aspx?cid=5913
- Riley, Kathryn; & Mac Beath, John. (2003). Effective Leaders and Effective Schools. In *Effective Educational Leadership*. Trowbridge: Cromwell.
- Samier, E. (2002). *Managerial Rationalisation and the Ethical Disenchantment of Education: AWeberian Perspectiveon Moral Theory in Modern Educational Organisations*. *Journal of Educational Administration*. 40(6): 589-603.
- Scheerer, M. (1972). *Problem-solving*. *Scientific American*. 208(4): 118–128.
- Sharifi, Ehsan. (2012). *Strategic Thinking; a Practical View*. Iran: University of Tehran.
- Simpson, J. A., and Weiner, E. S. C.(1989). *The Oxford English Dictionary*. New York : Oxford University Press.
- Souillard, A; & Kerr, A. (1995). Problem-Solving Activities for Science and Technology Students. *English Teaching Forum*. 25(3): 29-31.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership Brain: How to Lead Today's Schools more Effectively*. Thousand Oaks: Sage.
- Spencer, Lyle M.; & Spencer, Signe M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior*

- Performance. The United State of American: John Wiley & Sons.
- Stacy, Ralph. (1993). *Strategic Thinking and The Management of Change*. San Francisco: Kogan Page Limited.
- Terry, G.R. (1977). *Principles of management*. 5thed. Illinios: RicardD. Irwin.
- Thomas R. Guskey; & Kent D. Peterson. (2015). *The Road to Classroom Change*.
Retrieved April 12, 2013, from <http://www.ascd.org/publications/educational-vol53/num04/The-Road-to-Classroom-Change.aspx>
- Turban, E. (1988). *Decision Support and Expert Systems*. Managerial Perspectives. New York: Mac Millian.
- Tuten, Elizabeth M.. (2006). *A case study of the perceived decision-making practices and patterns of secondary administrators using four scenarios*. Doctor of Education Department of Educational Leadership and Policy Studies College of Education University of South Florida. South Florida: University of South Florida.
- Wehmeier, Sally. (2002). *The Oxford Advanced Learner's Dictionary*. 6th ed. New York: Oxford University Press.
- Weir, John Joseph. (1974, April). *Problem Solving Is Everybody's Problem*. *Science Teacher*. 4: 16-18.
- Wiki-style theme for Word Press. (2556). *Master Plan*. Retrieved April 12, 2013, from <http://masterplan.andamanecotourism.com>.
- Willapa NWR. (2012). *The Model Partnership Key Element 2 Strategic Thinking*. Washington: Willapa N.
- Wilson, Ian. (1994). *Strategic Planning Isn't Dead - It Changed*. Long Range Planning, 27(4).
- Wootton, Simon & Horne, Terry. (2001). *Strategic Thinking*. 2nd ed. Milford: Kogan Page Limited.
- Wright; et.al. (1992). *Strategy Management*. Bosto: Allyn and Bacon.
- Yukl. (1998). *Leadership in Organizations*. 4th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice.







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดองค์ประกอบ ตัวแปรและตัวบ่งชี้
การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ศาสตราจารย์ ดร.กนก วงษ์ตระหง่าน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
4. ดร.ประกอบ รัตนพันธ์
5. นายชล่ำ อรรถธรรม
6. ว่าที่ ร.ต.นรินทร์ สาโร
7. นายฉลอง พูลสุทธิ
8. นายไพรัช แสงทอง
9. นายรัชชเวช จันทร์สุขศรี
10. ดร.ชูศักดิ์ ชูช่วย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ดร.ประกอบ รัตนพันธ์ อดีตประธานกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร
2. ดร.ชูศักดิ์ ชูช่วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตรัง เขต 2
3. ดร.ชุลีกร ยิ้มสุด รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตรัง เขต 2
4. ดร.มังกรแก้ว ดรณศิลป์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
5. ดร.การุณพล พรหมเพ็ช รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตรัง เขต 1

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย



คำถามการสัมภาษณ์
(แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้
ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

หมายเลขโทรศัพท์.....โทรสาร.....

หมายเลขโทรศัพท์มือถือ.....

วันที่ให้การสัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....น.

สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....

คำถามการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีองค์ประกอบอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าองค์ประกอบการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้
ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีองค์ประกอบย่อยอะไรบ้าง
และอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีลักษณะอย่างไร

1. องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์

.....

.....

.....

1.1 ตัวแปรวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

1.2 ตัวแปรวัตถุประสงค์

.....

.....

1.3 ตัวแปรภารกิจ

.....

.....

.....

1.4 ตัวแปรกลยุทธ์

.....

.....

2. องค์ประกอบการตัดสินใจ

.....

.....

2.1 ตัวแปรเป้าหมาย

.....

.....

2.2 ตัวแปรทางเลือก

.....

.....

2.3 ตัวแปรผู้ตัดสินใจ

.....

.....

3. องค์ประกอบความยืดหยุ่น

.....

.....

.....

3.1 ตัวแปรการปรับตัว

.....

.....

3.2 ตัวแปรรับฟังข้อความคิดเห็น

.....

.....

3.3 ตัวแปรการคิดนอกกรอบ

.....

.....

4. องค์ประกอบการแก้ปัญหา

.....

.....

4.1 ตัวแปรความสามารถของเชาว์ปัญญา

.....

.....

4.2 ตัวแปรแรงจูงใจ

.....

.....

4.3 ตัวแปรความรู้และประสบการณ์

.....

.....



(ฉบับที่ 1)



แบบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) กำหนดองค์ประกอบตามทฤษฎีระบบ (System Theory) จากนั้นได้ร่างองค์ประกอบตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 องค์ประกอบ 13 ตัวแปร 63 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย3ตัวแปร ได้แก่

- 1.1 วิสัยทัศน์ (5 ตัวบ่งชี้)
- 1.2 วัตถุประสงค์ (5 ตัวบ่งชี้)
- 1.3 ภารกิจ (3 ตัวบ่งชี้)
- 1.4 กลยุทธ์ (4 ตัวบ่งชี้)

2. องค์ประกอบหลักการตัดสินใจประกอบด้วย3ตัวแปร ได้แก่

- 2.1 เป้าหมาย (5 ตัวบ่งชี้)
- 2.2 ทางเลือก (3 ตัวบ่งชี้)
- 2.3 ผู้ตัดสินใจ (3 ตัวบ่งชี้)

3. องค์ประกอบหลักความยืดหยุ่นประกอบด้วย3ตัวแปร ได้แก่

- 3.1 การปรับตัว (5 ตัวบ่งชี้)
- 3.2 การรับฟังข้อความคิดเห็น (มี 4 ตัวบ่งชี้)
- 3.3 การคิดนอกกรอบ (7 ตัวบ่งชี้)

4. องค์ประกอบหลักการแก้ปัญหาประกอบด้วย3ตัวแปร ได้แก่

- 4.1 เชาว์ปัญญา (4 ตัวบ่งชี้)

4.2 แรงจูงใจ (2 ตัวบ่งชี้)

4.3 ความรู้และประสบการณ์ (มี 3 ตัวบ่งชี้)

ขอความกรุณาท่านโปรดพิจารณาร่างตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในช่องข้อเสนอแนะ

ใช่	เมื่อท่านแน่ใจว่าตัวบ่งชี้นี้เป็นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ไม่แน่ใจ	เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าตัวบ่งชี้นี้เป็นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ไม่ใช่	เมื่อท่านแน่ใจว่าตัวบ่งชี้นี้ไม่เป็นตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินร่างตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตา แก้วเซ่ง

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์				
ตัวแปรวิสัยทัศน์				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนงาน วิธีการปฏิบัติ และมองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมีในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์				
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารมีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์				
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารเป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน				
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์				
ตัวแปรวัตถุประสงค์				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารมีการกำหนดความคาดหวังขององค์กรว่าต้องการทำอะไรให้เกิดผลเพื่อให้ภารกิจขององค์กรที่ระบุไว้ประสบผลสำเร็จ				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในระยะสั้นที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นองค์กร และชี้้นำการกำหนดค่านิยมขององค์กร				

ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อจะลดข้อขัดแย้ง				
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเป็นรูปธรรมและวัดได้				
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์				
ตัวแปรภารกิจ				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถระบุขอบเขตแนวคิดและวิธีการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อความภารกิจและทิศทางในอนาคตขององค์กร				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถในการกำหนดเครื่องมือชี้้นำการกระทำและการตัดสินใจขององค์กร				
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์				
ตัวแปรกลยุทธ์				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถนำทางให้องค์กรโดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการอะไรให้สำเร็จและทำอย่างไร				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถวางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่างๆขององค์กร				
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสามารถออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน				

ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	
องค์ประกอบการตัดสินใจ				
ตัวแปรเป้าหมาย				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถกำหนดสิ่งที่ต้องในอนาคต ซึ่งหน่วยงานจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถกำหนดพันธกิจ/ภารกิจในรูปของผลลัพธ์ที่สำคัญที่ต้องเป็นคำตอบของคำถามที่ว่า อะไร คือ สิ่งที่หน่วยงานยึดมั่น และ ผูกพันที่จะต้องทำให้เสร็จ				
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายและท้าทายเพื่อกระตุ้นผลการปฏิบัติให้สูงขึ้น				
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในระดับที่สามารถบรรลุผลได้				
องค์ประกอบการตัดสินใจ				
ตัวแปรทางเลือก				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถสร้างทางเลือกได้หลายทางเลือก				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถเลือกทางเลือกที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก				
องค์ประกอบการตัดสินใจ				
ตัวแปรผู้ตัดสินใจ				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถกำหนดผู้มีหน้าที่กระทำการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง และรวดเร็ว				

ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
องค์ประกอบความยืดหยุ่น				
ตัวแปรการปรับตัว				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถด้านการบริหาร EQ คือ 1) การรู้ตัว 2) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 3) แรงกระตุ้น 4) ความเห็นใจ และ 5) ทักษะทางด้านสังคม				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กรได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง				
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์				
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
องค์ประกอบความยืดหยุ่น				
ตัวแปรการรับฟังความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถฟังอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักพินิจพิจารณาเนื้อหาของสาร				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง				
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ				

ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	
องค์ประกอบความยืดหยุ่น				
ตัวแปรการคิดนอกกรอบ				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถคิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่มและคำตอบ				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถที่จะคิดได้อย่างหลากหลายและสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ				
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์สามารถในการหาวิธีการหลายๆวิธีมาแก้ไขปัญหา				
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารจะจดจำวิธีแก้ปัญหาที่เคยใช้ไม่ได้ผล และไม่นำมาใช้ซ้ำอีกแล้วพยายามเลือกหาวิธีการใหม่ที่ดีกว่าแก้ปัญหาได้มาแทน				
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารพัฒนาความคิดให้แตกแขนงในทิศทางที่แตกต่างไม่ซ้ำซ้อนนำไปสู่การคิดอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์สิ่งใหม่				
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย				
องค์ประกอบการแก้ปัญหา				
ตัวแปรเชาวน์ปัญญา				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถของบุคคลในการเรียนรู้การปรับตัวต่อปัญหาอย่างเหมาะสม				
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างมีจุดหมายและมีคุณค่าทางสังคม				
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถคิดอย่างมีเหตุผล				
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ				

(ฉบับที่ 2)



**แบบสอบถามการพัฒนาคำประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน**

ตอนที่ 1 คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามความคิดเห็นการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

5. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป ไม่มีผลเสียใด ๆ ในการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

มาตา แก้วเซ่ง

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ☐ สพป.กระบี่
- ☐ สพป.พังงา
- ☐ สพป.ระนอง
- ☐ สพป.ภูเก็ต
- ☐ สพป.ตรัง เขต 1
- ☐ สพป.ตรัง เขต 2
- ☐ สพม. 13
- ☐ สพม. 14

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิก-เอิร์ต (Lick-Ert) (Johnson&Christensen,2006: 175) จำนวน 53 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ท่านพิจารณาว่าแต่ละตัวบ่งชี้ตรงกันตรงกันเพียงใด และโปรดพิจารณาตามความเป็นจริงและทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

3. ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์					
ตัวแปรวิสัยทัศน์					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนงาน วิธีการปฏิบัติ และมองภาพ ในอนาคตขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

องค์ประกอบ/ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์					
ตัวแปรวิสัยทัศน์					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนงาน วิธีการปฏิบัติ และมองภาพในอนาคตขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมีในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารมีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์					
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารเป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์					
ตัวแปรวัตถุประสงค์					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารมีการกำหนดความคาดหวังขององค์การว่าต้องการทำอะไรให้เกิดผลเพื่อให้ภารกิจขององค์การที่ระบุไว้ประสบความสำเร็จ					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในระยะสั้นที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นองค์กรและชี้นำการกำหนดค่านิยมขององค์กร					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อจะลดข้อขัดแย้ง					
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเป็นรูปธรรมและวัดได้					

องค์กรประกอบ/ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
องค์กรประกอบการวางแผนกลยุทธ์					
ตัวแปรภารกิจ					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถระบุขอบเขตแนวคิดและวิธีการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อความภารกิจและทิศทางในอนาคตขององค์กร					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถในการกำหนดเครื่องมือชี้้นำการกระทำและการตัดสินใจขององค์กร					
องค์กรประกอบการวางแผนกลยุทธ์					
ตัวแปรกลยุทธ์					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถนำทางให้องค์กรโดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการอะไรให้สำเร็จและทำอย่างไร					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถวางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่างๆขององค์กร					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสามารถออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน					
องค์กรประกอบตัดสินใจ					
ตัวแปรเป้าหมาย					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถกำหนดสิ่งที่ต้องในอนาคตซึ่งหน่วยงานจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถกำหนดพันธกิจ/ภารกิจในรูปของผลลัพธ์ที่สำคัญที่ต้องเป็นคำตอบของคำถามที่ว่า อะไร คือ สิ่งที่หน่วยงานยึดมั่นและผูกพันที่จะต้องทำให้เสร็จ					

องค์กรประกอบ/ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายและทำทหายเพื่อกระตุ้นผลการปฏิบัติให้สูงขึ้น					
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในระดับที่สามารถบรรลุผลได้					
องค์กรประกอบการตัดสินใจ					
ตัวแปรทางเลือก					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถสร้างทางเลือกได้หลายทางเลือก					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถเลือกทางเลือกที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก					
องค์กรประกอบการตัดสินใจ					
ตัวแปรผู้ตัดสินใจ					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถกำหนดผู้มีหน้าที่กระทำการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง และรวดเร็ว					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
องค์กรประกอบความยืดหยุ่น					
ตัวแปรการปรับตัว					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถด้านการบริหาร EQ คือ 1) การรู้ตัว 2) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 3) แรงกระตุ้น 4) ความเห็นใจ และ 5) ทักษะทางด้านสังคม					

องค์ประกอบ/ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กรได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์					
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
องค์ประกอบความยืดหยุ่น					
ตัวแปรการรับฟังความคิดเห็น					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถฟังอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักพินิจพิจารณาเนื้อหาของสาร					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ					
องค์ประกอบความยืดหยุ่น					
ตัวแปรการคิดนอกกรอบ					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถคิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่มและคำตอบ					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถที่จะคิดได้อย่างหลากหลายและสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์สามารถในการหาวิธีการหลายๆวิธีมาแก้ไขปัญหา					
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารจะจดจำวิธีแก้ปัญหาที่เคยใช้ไม่ได้ผลและไม่นำมาใช้ซ้ำอีกแล้วพยายามเลือกหาวิธีการใหม่ที่ดีกว่าแก้ปัญหาได้มาแทน					
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารพัฒนาความคิดให้แตกแขนงในทิศทางที่แตกต่างไม่ซ้ำซ้อนนำไปสู่การคิดอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย					

องค์ประกอบ/ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบกำกับการแก้ปัญหา					
ตัวแปรเขาวงกตปัญหา					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถของบุคคลในการเรียนรู้การปรับตัวต่อปัญหาอย่างเหมาะสม					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างมีจุดมุ่งหมายและมีคุณค่าทางสังคม					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถคิดอย่างมีเหตุผล					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบกำกับการแก้ปัญหา					
ตัวแปรแรงจูงใจ					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของเหตุการณ์คืออะไร หรือค้นหาข้อมูลที่แท้จริงของปัญหานั้น ๆ					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสามารถกระทำไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้วให้ประสบความสำเร็จ					
องค์ประกอบกำกับการแก้ปัญหา					
ตัวแปรความรู้และประสบการณ์					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารมีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีการศึกษาและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสามารถนำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสข้างหน้าเมื่อพบเหตุการณ์คล้ายกับเหตุการณ์ที่เคยพบมาแล้ว					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ฉบับที่ 3)



**แบบสอบถามเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน กับข้อมูลเชิงประจักษ์**

ตอนที่ 1 คำชี้แจง

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามความคิดเห็นการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด
ภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา
ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

5. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้
การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป ไม่มีผลเสียใด ๆ ในการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

มาตา แก้วเซ่ง

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ☐ สพป.กระบี่
- ☐ สพป.พังงา
- ☐ สพป.ระนอง
- ☐ สพป.ภูเก็ต
- ☐ สพป.ตรัง เขต 1
- ☐ สพป.ตรัง เขต 2
- ☐ สพม. 13
- ☐ สพม. 14

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิก-เอิร์ต (Lick-Ert) (Johnson&Christensen,2006: 175) จำนวน 45 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ท่านพิจารณาว่าแต่ละตัวบ่งชี้ตรงกันหรือไม่เพียงใด และโปรดพิจารณาตามความเป็นจริงและทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

3. ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์					
ตัวแปรวิสัยทัศน์					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนงาน วิธีการปฏิบัติ และมองภาพ ในอนาคตขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ/ ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 การคิดนอกกรอบ					
1.1 คิดหาวิธีการต่างๆมาแก้ไขปัญหา					
1.2 คิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่ง					
1.3 คิดแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
1.4 เลือกหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา					
1.5 คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย					
1.6 คิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่ม					
องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์					
2.1 กำหนดเป้าหมายในระยะสั้นและสามารถวัดได้					
2.2 กำหนดวัตถุประสงค์เป็นรูปธรรมและวัดได้					
2.3 กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นองค์การ และชี้้นำการกำหนดค่านิยมขององค์การ					
2.4 กำหนดความคาดหวังขององค์การ					
2.5 วัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
องค์ประกอบที่ 3 การรับฟังความคิดเห็น					
3.1 ยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
3.2 เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ					
3.3 ฟังอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีมารยาทและรู้จักวิเคราะห์เนื้อหาของสาร					
3.4 ทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่าง					
3.5 สร้างระเบียบวินัยที่ถูกต้อง และทันเวลา					
3.6 เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหา					

4.1 มีเครื่องมือ และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ					
องค์กรประกอบ/ ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.2 มีการศึกษากรณีตัวอย่าง					
4.3 มีการศึกษาและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง					
4.4 นำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสข้างหน้า เมื่อพบเหตุการณ์คล้ายกับเหตุการณ์ที่เคยพบมาแล้ว					
4.5 มีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง					
องค์กรประกอบที่ 5 การวางแผน					
5.1 วางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆที่สอดคล้องกับการกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กร					
5.2 ออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบ ในการแข่งขัน					
5.3 ชี้้นำการกระทำและการตัดสินใจขององค์กร					
5.4 นำทางให้องค์กรโดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการ ว่าต้องการอะไรให้สำเร็จและทำอย่างไร					
องค์กรประกอบที่ 6 การตัดสินใจ					
6.1 เลือกทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
6.2 เปิดโอกาสให้ครุมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก					
6.3 สร้างทางเลือกได้หลายทางเลือก					
6.4 มีคุณธรรมในการตัดสินใจ					
6.5 จัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีคุณภาพ					
6.6 เลือกทางเลือกในเชิงคุ้มค่า					
องค์กรประกอบที่ 7 ความยืดหยุ่น					
7.1 ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กร					
7.2 ควบคุมอารมณ์ได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง					
7.3 เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อ ปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
7.4 จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์					

7.5 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
----------------------------------	--	--	--	--	--

องค์ประกอบ/ ตัวบ่งชี้	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 8 การกำหนดวิสัยทัศน์					
8.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
8.2 วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคตของสถานศึกษา					
8.3 กำหนดวิสัยทัศน์ในระดับที่สามารถบรรลุผลได้					
องค์ประกอบที่ 9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
9.1 มีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์					
9.2 คิดก่อนผู้อื่น (The First) คิดดีที่สุด(The Best) และคิดแตกต่าง (The Different)					
9.3 เปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมีในอนาคต					
องค์ประกอบที่ 10 การมีส่วนร่วม					
10.1 ประสานและแสวงหาความร่วมมือในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
10.2 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





ที่ ศธ 0519.12/ 1010



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.กนก วงษ์ตระหง่าน

เนื่องด้วย นางมาตา แก้วเซ่ง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนา ตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์
ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ
เรื่อง “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางมาตา แก้วเซ่ง ได้เข้าสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการทำ
วิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 088-765-1006

ที่ ศธ 0519.12/1730



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์

เนื่องด้วย นางมาตา แก้วเซ่ง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์
ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางมาตา แก้วเซ่ง และขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 088-765-1006

ที่ ศธ 0519.12/1728



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙๐ มีนาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.การุณพล พรหมเกทย์

เนื่องด้วย นางมาตา แก้วเซ่ง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางมาตา แก้วเซ่ง และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 088-765-1006



ที่ ศธ 0519.12/1931

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ เมษายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สพม.14

เนื่องด้วย นางมาตา แก้วเซ่ง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สพป. ระนอง ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางมาตา แก้วเซ่ง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 088-765-1006

ที่ ศธ 0519.12/2628



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

21 เมษายน 2558

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอห้วยยอด

เนื่องด้วย นางมาตา แก้วเซ่ง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์
ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอความ
อนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอห้วยยอด ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การคิดเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางมาตา แก้วเซ่ง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 088-765-1006

ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



ตาราง 27 ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (N=5)

ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์								
ตัวแปรวิสัยทัศน์								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแผนงาน วิธีการปฏิบัติ และมองภาพในอนาคตขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการมีในอนาคตได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดก่อนผู้อื่น คิดดีที่สุด และคิดแตกต่าง	1	1	0	0	1	3	0.60	ใช้ได้
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์								
ตัวแปรวัตถุประสงค์								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดความคาดหวังขององค์การว่าต้องการทำอะไรให้เกิดผลเพื่อให้ภารกิจขององค์การที่ระบุไว้ประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (N=5)

ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์								
ตัวแปรวิสัยทัศน์								
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในระยะสั้นที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดองค์การ และชี้้นำการกำหนดค่านิยมขององค์การ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อจะลดข้อขัดแย้ง	1	1	1	-1	1	3	0.60	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเป็นรูปธรรมและวัดได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาวัดผลการจัดกิจกรรม หรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์								
ตัวแปรภารกิจ								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุขอบเขตแนวคิดและวิธีการดำเนินงานขององค์การให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดข้อความภารกิจและทิศทางในอนาคตขององค์การ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้้นำการกระทำและการตัดสินใจขององค์การ	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบการวางแผนกลยุทธ์								
ตัวแปรกลยุทธ์								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทางให้องค์การโดยรวมทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการอะไรให้สำเร็จและทำอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสร้างโอกาสและลดความเสี่ยงได้	1	1	1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบแนวทางเพื่อช่วยให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกลยุทธ์นำไปสู่การพัฒนานักเรียนเมื่อจบการศึกษา นักเรียนจะต้องเป็นนักเรียนดี มีศีลธรรม	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องมีการแสวงหาความร่วมมือและระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำกับติดตาม ตรวจสอบกับเป้าหมายของงาน วิธีการช่วยเหลือ แก้ไขการทำงาน และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบการตัดสินใจ								
ตัวแปรเป้าหมาย								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดสิ่งที่ต้องในอนาคตของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดพันธกิจในรูปของผลลัพธ์ที่หน่วยงานยึดมั่น และผูกพันที่จะต้องทำให้เสร็จ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายและทำท่าย เพื่อกระตุ้นผลการปฏิบัติให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายในระดับที่สามารถบรรลุผลได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบการตัดสินใจ								
ตัวแปรทางเลือก								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทางเลือกได้หลายทางเลือก	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกทางเลือกที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เลือกความสำคัญก่อนหลัง ได้อย่างมีคุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือก ทางเลือกในเชิงคุ้มค่า	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมใน การเลือกตัดสินใจ	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้
องค์ประกอบการตัดสินใจ								
ตัวแปรผู้ตัดสินใจ								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดผู้มีหน้าที่กระทำการตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ตัดสินใจได้ถูกต้อง และรวดเร็ว	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบความยืดหยุ่น								
ตัวแปรการปรับตัว								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์ พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อ ปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหาร EQ คือ 1) การรู้ตัว 2)ความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์ 3) แรงกระตุ้น 4) ความเห็นใจ และ 5) ทักษะทางด้านสังคม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กรได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างระเบียบวินัยถูกต้อง และทันเวลา	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคสั่งการที่ดี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบความยืดหยุ่น								
ตัวแปรการรับฟังความคิดเห็น								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถฟังอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีมารยาท และรู้จักพินิจพิเคราะห์เนื้อหาของสาร	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบความยืดหยุ่น								
ตัวแปรการคิดนอกกรอบ								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดได้หลายทิศทางหลายประเภทหลายชนิดหลายกลุ่มและคำตอบ	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดอย่างอิสระ	-1	-1	-1	1	1	-1	0.40	ใช้ไม่ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาวิธีการต่างๆ มาแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามเลือกหาวิธีการใหม่มาแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบ การแก้ปัญหา								
ตัวแปรเชาวน์ปัญญา								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้การปรับตัวได้อย่างเหมาะสม	-1	-1	-1	1	0	-1	0.20	ใช้ไม่ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีจุดมุ่งหมายและมีคุณค่าทางสังคม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดอย่างมีเหตุผล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบการแก้ปัญหา								
ตัวแปรแรงจูงใจ								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	0	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบการแก้ปัญหา								
ตัวแปรความรู้และประสบการณ์								
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสข้างหน้าเมื่อพบเหตุการณ์คล้ายกับเหตุการณ์ที่เคยพบมาแล้ว	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษากกรณีตัวอย่าง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางมาตา แก้วเซ่ง
วันเดือนปีเกิด	19/พฤษภาคม/2518
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลตรัง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	189 หมู่ที่ 2 ถนนเทศบาลราษฎร์ ตำบลเขาขาว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง 92130

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองสองพี่น้อง อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2535	ประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนวิวัฒน์วิทยา
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนห้วยยอด
พ.ศ. 2541	กศ.บ. (การประถมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2546	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2559	กศ.ด (การบริหารและการจัดการการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ