

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ ศร ๖๖๒๑/ว.๒๖๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ประเสริฐ กลิ่นชู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงข้อยุทธยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวัน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีบัณฑิต เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ในการควบคุมดูแล ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๗๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร.๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐



ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว.๒๖๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.อินทร์ จันทร์เจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงข้อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวัน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีบัณฑิต เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ในการควบคุมดูแล ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๖๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร.๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐



ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว.๒๖๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สำรวย มหาพราหมณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงข้อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวัน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีบัณฑิต เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ในการควบคุมดูแล ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๗๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร.๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐



ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว.๒๖๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.อภิชาติ อนุกุลเวช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงข้อมูขนิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวัน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีบัณฑิต เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ในการควบคุมดูแล ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมคณินิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร.๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐



ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว.๒๖๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๑๑

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.บัญชา เกิดมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แก้วโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีบัณฑิต เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ในการควบคุมดูแล ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๖๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร.๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์เพื่อสร้างกรอบความคิด

- | | |
|---|--|
| 1. อธิการบดีมหาวิทยาลัยธนบุรี | ดร.บัญชา เกียมณี |
| 2. นายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย | ดร.อินทร์ จันทร์เจริญ |
| 3. อุปนายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย กลุ่มภาคกลาง
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาชีพ
วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อี.เทค) | ดร.ประเสริฐ กลิ่นชู
ดร.ตำรวจ มหาพราหมณ์ |
| 4. ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี | ดร.อภิชาติ อนุกุลเวช |

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

แบบสัมภาษณ์
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
เรื่อง รูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น ในการทำวิจัย เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำคุณฉันทิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณฉันทิพนธ์ และดร.สมพงษ์ ปันหุ่น เป็นกรรมการควบคุมคุณฉันทิพนธ์ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....

สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 รายการความคิดเห็น

ในทัศนะคติของท่าน สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เป็นสถาบันทางการศึกษาเอกชนที่
รองรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อในสายอาชีพ ทั้งทางด้านช่างอุตสาหกรรม และบริหารธุรกิจ ท่านคิดว่า
สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายอย่างไรที่จะ
สามารถสร้างรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน
สถานประกอบการในประเทศได้อย่างสมบูรณ์แบบ

1. วิสัยทัศน์

.....

.....

.....

.....

2. พันธกิจ

.....

.....

.....

.....

3. เป้าหมาย

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้สัมภาษณ์
นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวิน
ผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างกลยุทธ์
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
เรื่อง รูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ 1

แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 รายการความคิดเห็น

คำชี้แจง

2.1 โปรดพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนรูปแบบกลยุทธ์ การบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบันท่านมีความคิดเห็นเห็นว่าในอนาคตข้างหน้า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ควรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนรูปแบบกลยุทธ์การบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เช่นไร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดแสดงความเห็นเพิ่มเติม (โปรดระบุ) ซึ่งผลการสัมภาษณ์ครั้งนี้

2.1.1 จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอนาคตในประเด็นที่สามารถนำผลจากการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนให้เป็นไปในแนวทางที่เป็นรูปธรรม

2.1.2 สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน การตัดสินใจ รวมถึงการมองเห็นทิศทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่เหมาะสมในอนาคตได้อย่างเหมาะสมในฐานะเป็นสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

2.1.3 ผลการสัมภาษณ์ของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและรายงานผลในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้สัมภาษณ์

นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวิน

ผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างกลยุทธ์
เรื่อง รูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ 1

1. ท่านมีความคิดว่าเป็นอนาคตข้างหน้าสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ควรมีกลยุทธ์การบริหารงานอย่างไรในหัวข้อต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลเบื้องต้น

1.1.1 วิสัยทัศน์

1.1.2 พันธกิจ

1.1.3 เป้าหมาย

1.2 กลยุทธ์การบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในหัวข้อต่อไปนี้

1.2.1 แนวคิดหลักการบริหารการศึกษา

1.2.1.1 ด้านคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย

1.2.1.2 ด้านคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร

.....

.....

.....

.....

1.2.2 การจัดการเชิงกลยุทธ์

1.2.2.1 ด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

.....

.....

.....

.....

1.2.2.2 ด้านคุณภาพบริหารจัดการ

.....

.....

.....

.....

1.2.3 การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

1.2.3.1 ด้านคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

1.2.4 กระบวนการการบริหารเชิงกลยุทธ์

1.2.4.1 ด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๖๖๒๑/๒๖๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกลยุทธ์ (รายชื่อแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัยเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีบัณฑิต เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ ในการพัฒนา
สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ในการควบคุมดูแลของ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ในกรณีนี้ มหาวิทยาลัย
บูรพา มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกจากท่านในการประชุมกลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัย อันนี้ โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๗๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร.๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

แบบฟอร์ม จริยธรรม

รายชื่อผู้ทรงเชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อสร้างกลยุทธ์

1. ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.1 ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

ดร.วสันต์ นาวเหนียว

1.2 ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2

อ.เสนอ ทองจีน

1.3 ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3

อ.วิชัย พวงภาศีศิริ

2. ระดับผู้บริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

2.1 เลขธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ดร.บัณฑิต ศรีพุทธางกูร

2.2 รองเลขธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

อ.ธีระพันธ์ พุทธิสวัสดิ์

3. ระดับอุปนายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

3.1 อุปนายกสมาคมกลุ่มกรุงเทพมหานคร

ดร.อดิศร สีนประสงค์

3.2 อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคเหนือ

ดร.พันธุ์นิภา แยมขุติ

3.3 อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดร.กรณ์พงศ์ ดอกบัว

3.4 อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคใต้

ดร.กิตติ์ หนูสง

3.5 อุปนายกสมาคมฝ่ายวิจัยและพัฒนา

ดร.พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์

3.6 อุปนายกสมาคมฝ่ายวิชาการ

ผศ.ดร.ผจญ ขันระฆัง

3.7 อุปนายกสมาคมฝ่ายบริหาร

ดร.วิภาพรรณ ชูทรัพย์

3.8 เลขธิการ

ดร.ภักดี ฐานปัญญา

4. ระดับคณะกรรมการสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทยกลุ่ม

ภาคกลาง

4.1 ผู้ช่วยอุปนายกฝ่ายบริหาร

ดร.พิรุฬห์ พัฒนวงศ์ไทย

4.2 ผู้ช่วยอุปนายกฝ่ายวิชาการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดร.วรรณดา ตันประภัสร์

4.3 เลขานุการอุปนายก

อ.อัมพร อุทสุรย์

5. ระดับผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

- | | |
|--|------------------------|
| 5.1 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี | ดร.ไชยพันธ์ แสงเมฆา |
| 5.2 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสารพัดช่าง ชลบุรี | ดร.ภาวิดา ศรีสุนทร |
| 5.3 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ | ดร.วัชรินทร์ ศิริพานิช |
| 5.4 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ | ดร.อนันต์ งามสะอาด |

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

แบบแสดงความคิดเห็น

รอบที่ 2

ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย

เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

A STRATEGY MODEL OF PRIVATE VOCATIONAL INSTITUTE DEVELOPMENT

MINISTRY OF EDUCATION

ผู้ให้ข้อมูล ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

แบบแสดงความคิดเห็นฉบับนี้ เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยก่อนการสรุปผลการวิจัย กล่าวคือ เป็นขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบการตรวจสอบรูปแบบ 4 ด้าน คือ ความเหมาะสม (Propriety standards) ความเป็นไปได้ (feasibility standards) ความเป็นประโยชน์ (utility standards) และความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standards) หลังจากที่ท่านได้ศึกษารายละเอียดประกอบการพิจารณาแล้ว การให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างและยืนยันรูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจสำหรับผู้มีความสนใจจะนำรูปแบบนี้ไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารแผนงานของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมของความกรุณาติดต่อได้ที่เบอร์ ๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐

ขอขอบพระคุณที่ท่านตอบแบบแสดงความคิดเห็น

นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวัน

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การใช้ประโยชน์
และความถูกต้อง

ในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารแผนงานของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ ท่านมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบัน
อาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ตามข้อค้นพบของผู้วิจัย จำนวน 6 องค์ประกอบ
อย่างไรบ้าง

องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย

นิยาม

ด้านคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย หมายถึง สถาบันที่มุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันอาชีวศึกษา
เอกชน ที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมาตรฐานและได้รับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ผู้สำเร็จการศึกษาของวิทยาลัยจะต้องมีทักษะวิชาการเป็นเลิศ มีคุณธรรม ก้าวทันสังคมโลกและ
สามารถประยุกต์ตนเองอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเป็นสันติสุขและวิทยาลัยเปิดโอกาสในการเข้าเรียน
ให้กับผู้สนใจอย่างเท่าเทียมกัน จัดการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ
ในวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยทุกคนมีทักษะความรู้
ความสามารถในการประกอบวิชาชีพ เพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร นิยาม

ด้านคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร หมายถึงระบบการจัดการที่เป็นระบบสนับสนุนระบบปฏิบัติการ ซึ่งเป็นระบบที่เป็นภารกิจหลักของการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ระบบปฏิบัติการคุณภาพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านบริบทและปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบด้านกระบวนการและองค์ประกอบด้านผลผลิตผลลัพธ์

1) องค์ประกอบด้านบริบทและปัจจัยนำเข้ามี 6 ประเด็น ได้แก่

ปรัชญาและการวางแผนโครงสร้างการบริหาร

งบประมาณและการจัดบุคลากร หลักสูตร อาจารย์ และนักเรียน

2) องค์ประกอบด้านกระบวนการมี 5 ประเด็น ได้แก่

การจัดการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผล

การพัฒนานักเรียน

การพัฒนาการเรียนการสอนความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก

3) องค์ประกอบด้านผลผลิต ผลลัพธ์มี 2 ประเด็น ได้แก่

ผลผลิตของวิทยาลัย

ความมีชื่อเสียงของวิทยาลัย

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

นิยาม

ด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถด้านทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าทำงานเนื่องจากเป็นการวัดจากการศึกษาขั้นพื้นฐานของแรงงาน แม้ว่าจะเป็นข้อเท็จจริงแต่สิ่งหนึ่งที่ต้องยอมรับคือแรงงานไทยจำนวนไม่น้อยมีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการประกอบอาชีพอย่างดีเป็นที่ยอมรับแต่ยังไม่มีกลไกในการยกระดับคุณค่าของความสามารถในการปฏิบัติงานขณะที่คุณวุฒิทางการศึกษามีได้ประกันความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องระดมกำลังและสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มอาชีพ/ สมาคมอาชีพและผู้ประกอบการเพื่อให้สามารถกำหนดมาตรฐานอาชีพ (Occupation Standards) อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualifications) เพื่อสร้างจุดเชื่อมต่อระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณวุฒิทางการศึกษาการดำเนินการดังกล่าวต้องอาศัยองค์กรหลักและกลไกที่เข้มแข็งรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีองค์กรหลักด้านการศึกษาขั้นสูงเพื่อทำหน้าที่ระดมกำลังในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และทำให้การอาชีวศึกษาเป็นระบบเปิด (Open Entry/ Open Exit) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้โอกาสผู้ที่ทำงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้และเทียบประสบการณ์ เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพและให้ระบบอาชีวศึกษาเป็นระบบการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติงานจริง

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณภาพบริหารจัดการ

นิยาม

ด้านคุณภาพบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการการอาชีวศึกษารูปแบบ
สถาบันการอาชีวศึกษา ช่วยทำให้เกิดระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการใช้ทรัพยากรในการจัดการ
อาชีวศึกษาร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างคล่องตัว ทั้งในการบริหารบุคลากร วัสดุอุปกรณ์
เทคโนโลยีต่าง ๆ สามารถสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ในระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ ในสถาบัน
การอาชีวศึกษานอกจากการระดมทรัพยากรในสถาบันการอาชีวศึกษาเดียวกันแล้ว แต่ละสถาบัน
ยังมีความเป็นอิสระในการแสวงหาความร่วมมือเพื่อจัดการอาชีวศึกษาจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและ
เอกชน เพื่อให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

3. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 ด้านคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

นิยาม

ด้านคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน อาชีวศึกษาเป็นไปตามแนวทาง พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ และความต้องการของสังคม กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดแนวทาง ดังนี้

1. การจัดการเรียนอาชีวศึกษา การเรียนในห้องเรียน มิใช่การเรียนรู้อย่างครบถ้วน เพราะการเรียนเฉพาะในห้องเรียนย่อมไม่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียน การสอนด้านอาชีวศึกษาจะต้องฝึกปฏิบัติจริงจากสถานการณ์จริง สิ่งแวดล้อมจริง จากบุคคลที่มี ความรู้จริงและสังคมจริง

2. จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่มีการบูรณาการ ไม่แยกกัน โดยสิ้นเชิงเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง เนื่องจากในการประกอบอาชีพจริงไม่มีการแยกส่วน เพราะเทคโนโลยีและศาสตร์แต่ละสาขาวิชาไม่สามารถแยกกันได้อย่างชัดเจน โดยในการปฏิรูป การเรียนรู้ทั้งครูและนักเรียน จะต้องปฏิรูปด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย ดังนี้

บทบาทครู

ครูจะต้องพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ เข้าไปเรียนรู้ในสถานประกอบการพร้อมกับนักเรียน นักศึกษา ด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ

1. เพื่อตามให้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
2. เพื่อนำไปถ่ายทอดแก่นักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้เรียน

ตัวผู้เรียนเองในฐานะที่ดีได้มีความสำคัญที่สุดสำหรับการจัดการเรียนการสอน จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่

1. ได้คิดเอง ทำเอง ปฏิบัติเอง และสร้างความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรม และวิธีการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
3. มีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างมีความสุข
4. เน้นกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริง นำไปใช้ประโยชน์ได้
5. เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัด บรรยายภาสให้เอื้อต่อการเรียนรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 6 ด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร นิยาม

ด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นผู้แสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ เข้าไปเรียนรู้ในสถานประกอบการพร้อมกับนักศึกษาและผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีทักษะความรู้ตามมาตรฐานสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต หากกำลังคนไม่ได้มาตรฐานก็อาจส่งผลถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานองค์ความรู้ให้อยู่ในระดับชาติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการของนักศึกษาและกำหนดให้มีองค์กรหลักเพื่อเป็นตัวชี้วัดองค์ความรู้ของนักศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมีกลไกกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

แบบสอบถามงานวิจัย

รอบที่ 2

ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย

เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

A STRATEGY MODEL OF PRIVATE VOCATIONAL INSTITUTE DEVELOPMENT

MINISTRY OF EDUCATION

ผู้ให้ข้อมูล ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบยุทธในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีกลยุทธ์อย่างไรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2

โปรดพิจารณาระดับความเป็นไปได้ หรือระดับความเห็นต่อข้อความต่าง ๆ ในแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ลำดับคะแนนที่ให้ความดังนี้

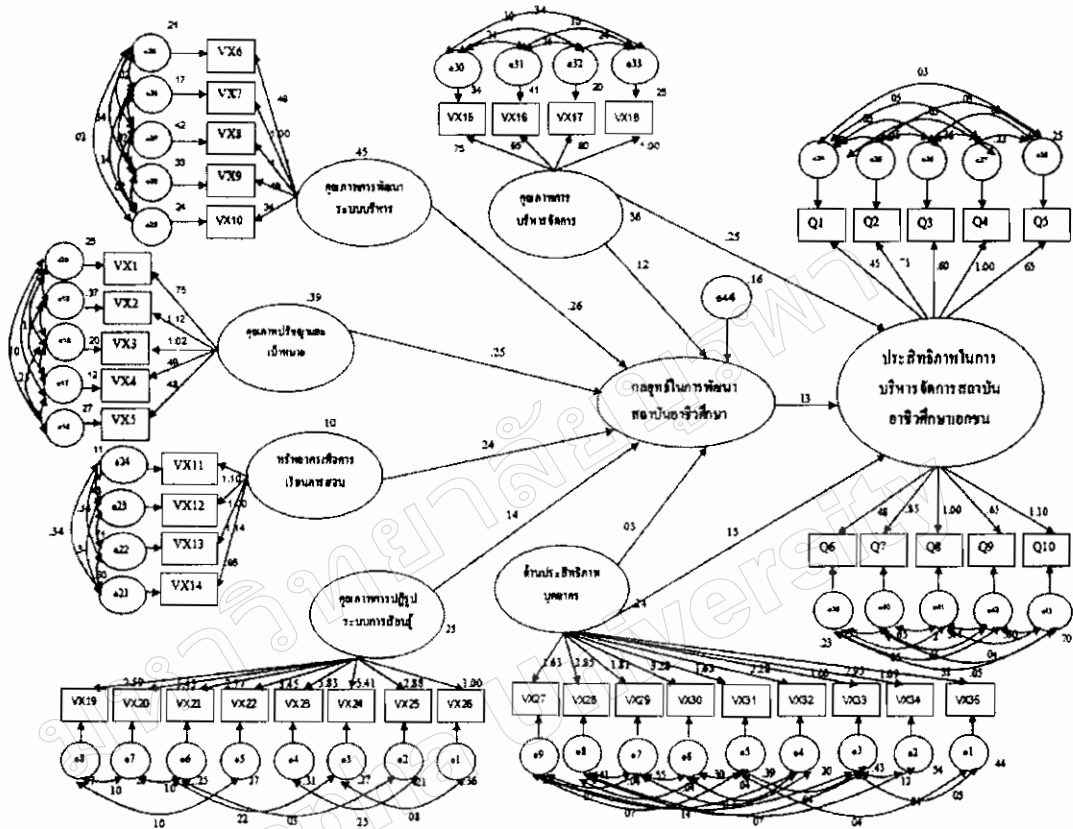
ระดับคะแนน	5	หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ข้อ	รูปแบบยุทธในการพัฒนาสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	จัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้านอุตสาหกรรมและการบริการ รวมถึงความต้องการของตลาด					
2	ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์ หลายศาสตร์ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามภาควิชา และปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม					
3	พัฒนาและจัดการหลักสูตรให้ หลากหลายโดยใช้นวัตกรรมการสอน เรียนการสอนแบบผสมผสาน					
4	ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและ การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ สังคมโลกาภิวัตน์					
5	จัดการให้มีการเรียนการสอนเน้นปฏิบัติ จริงในด้านหลักสูตรห้องเรียนและ สถาบัน เพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนได้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น					
6	จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย และง่ายต่อการแสวงหาความรู้ของ ประชาชนในท้องถิ่น					

ข้อ	รูปแบบยุทธในการพัฒนาสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
8	สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง สถาบันการศึกษาภาครัฐ ชุมชนและ ประชาชน					
9	มุ่งเน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหา เน้นวิธีคิด และรับผิดชอบต่อสังคมให้มาก					
10	มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญทางการสอน ร่วมสมัยสนองความต้องการของตลาด มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับ ภาคอุตสาหกรรม					
11	สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และธุรกิจเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนได้มี โอกาสฝึกงาน และเรียนรู้งานใน ความเป็นจริง					
12	สนับสนุนและส่งเสริมให้นักศึกษาได้จัด กิจกรรมเกี่ยวกับสังคม ชุมชนและ สาธารณประโยชน์					
13	พัฒนาห้องสมุดและระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กันคว้า					
14	ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม					
15	สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียน					

ข้อ	รูปแบบยุทธในการพัฒนาสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
16	สนับสนุนและส่งเสริมการบริหาร วิชาการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี แก่สังคมทั้งในรูปแบบประโยชน์ สาธารณะ และรูปแบบการเสริมสร้าง รายได้					
17	พัฒนารูปแบบและสาระที่หลากหลายใน การให้บริการวิชาการ					
18	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพ					
19	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการบริหาร ที่ยืดหยุ่น คล่องตัวมีระบบกำกับดูแลที่ดี					
20	สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ มีความโปร่งใสในการบริหารการศึกษา					

ตอนที่ 3 แสดงสมการเชิงโครงสร้างประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบัน
อาชีวศึกษา เอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ



โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลาอันมีค่าใน
การแสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก จ
ผลการทดลองเครื่องมืองานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	22.717	20.652	20.652	22.717	20.652	20.652
2	8.455	7.686	28.338	8.455	7.686	28.338
3	8.261	7.510	35.849	8.261	7.510	35.849
4	7.035	6.395	42.244	7.035	6.395	42.244
5	5.006	4.551	46.795	5.006	4.551	46.795
6	3.814	3.467	50.262	3.814	3.467	50.262
7	3.311	3.010	53.272	3.311	3.010	53.272
8	2.254	2.049	55.321	2.254	2.049	55.321
9	2.062	1.874	57.195	2.062	1.874	57.195
10	1.990	1.809	59.004	1.990	1.809	59.004
11	1.870	1.700	60.704	1.870	1.700	60.704
12	1.624	1.476	62.180	1.624	1.476	62.180
13	1.522	1.383	63.563	1.522	1.383	63.563
14	1.472	1.338	64.901	1.472	1.338	64.901
15	1.413	1.284	66.186	1.413	1.284	66.186
16	1.319	1.199	67.385	1.319	1.199	67.385
17	1.257	1.143	68.528	1.257	1.143	68.528
18	1.235	1.122	69.650	1.235	1.122	69.650
19	1.221	1.110	70.760	1.221	1.110	70.760
20	1.179	1.072	71.832	1.179	1.072	71.832
21	1.103	1.003	72.835	1.103	1.003	72.835
22	1.068	.971	73.806	1.068	.971	73.806
23	1.007	.916	74.722	1.007	.916	74.722
24	.963	.875	75.597			
25	.935	.850	76.448			
26	.910	.828	77.275			
27	.892	.811	78.086			
28	.870	.791	78.877			
29	.844	.767	79.644			
30	.789	.717	80.361			
31	.771	.701	81.062			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
32	.737	.670	81.733			
33	.717	.651	82.384			
34	.658	.598	82.982			
35	.647	.588	83.570			
36	.638	.580	84.150			
37	.623	.566	84.716			
38	.609	.554	85.270			
39	.580	.528	85.798			
40	.556	.506	86.304			
41	.544	.494	86.798			
42	.532	.484	87.282			
43	.512	.465	87.747			
44	.497	.452	88.200			
45	.496	.450	88.650			
46	.476	.433	89.083			
47	.456	.415	89.498			
48	.448	.407	89.905			
49	.439	.399	90.304			
50	.424	.385	90.689			
51	.411	.374	91.063			
52	.396	.360	91.423			
53	.380	.345	91.769			
54	.376	.342	92.110			
55	.355	.323	92.433			
56	.351	.319	92.752			
57	.332	.301	93.054			
58	.314	.285	93.339			
59	.307	.279	93.618			
60	.294	.267	93.885			
61	.286	.260	94.145			
62	.283	.258	94.403			
63	.271	.247	94.649			
64	.265	.241	94.890			
65	.263	.239	95.129			
66	.243	.221	95.350			
67	.242	.220	95.570			
68	.239	.218	95.788			
69	.231	.210	95.997			
70	.218	.198	96.195			
71	.211	.192	96.387			
72	.205	.187	96.574			
73	.196	.178	96.751			
74	.191	.173	96.925			
75	.181	.164	97.089			
76	.176	.160	97.249			
77	.170	.154	97.403			
78	.167	.152	97.555			
79	.162	.147	97.702			
80	.153	.139	97.841			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย



ที่ ศร ๖๖๒๑/๒๖๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
เรียน อุปนายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน แห่งประเทศไทย กลุ่มภาคกลาง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวัน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีบัณฑิต เรื่องรูปแบบกลยุทธ์
ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ในการควบคุมดูแลของ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมดูแลดุษฎีบัณฑิต ในการนี้ ผู้วิจัยขอ
ความร่วมมือจากท่านเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
การวิจัย จากกลุ่มภาคกลาง ทุกวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 1 ท่าน
และ อาจารย์ 2 ท่าน และบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบัน จำนวน 1 ท่าน
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 464 คน อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย
ของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วัฒนรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๖๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร.๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐

ภาคผนวก ซ
แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

แบบฟอร์ม จริยธรรม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รอบที่ 3

เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

2. โปรดตอบทุกข้อคำถามตามสภาพที่เป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยเพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลที่เป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

3. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามคืนให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในหน่วยงานของท่านเพื่อรวบรวมใส่ซองที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ให้แล้วส่งทางไปรษณีย์จัดคืนผู้วิจัย ภายในวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2557 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณที่ท่านตอบแบบสอบถาม

นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวิน

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือนนับเพิ่มหนึ่งปี)

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30-35 ปี

☐ 36-40 ปี

☐ 41-45 ปี

☐ 46-50 ปี

☐ 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบแผนงานในปัจจุบัน

☐ ผู้อำนวยการ

☐ รองผู้อำนวยการ

☐ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแผน

☐ คณะกรรมการรับผิดชอบงานแผน

5. ประสบการณ์ทำงานรับผิดชอบงานแผน(เศษปีที่เกิน 6 เดือนนับเพิ่มหนึ่งปี)

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ 21-25 ปี

☐ 25 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงหน้าข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบ

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพปฏิบัติงานเป็นจริงของท่าน โดยท่านพิจารณา

ระดับคะแนน	5	หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร					
2	มอบหมายกลยุทธ์ให้ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร					
3	มอบหมายกลยุทธ์ให้ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามความถนัดและเชี่ยวชาญแต่ละบุคคลหรือหน่วยงาน					
4	กำหนดผู้รับผิดชอบหลักและผู้รับผิดชอบร่วมแต่ละกลยุทธ์ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในรูปแบบของคณะทำงาน					
5	มอบอำนาจให้ผู้มีรับผิดชอบหลักมีอำนาจบริหารกลยุทธ์โดยประสานความร่วมมือกัน					
6	เลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้นก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
7	ทบทวนแผนกลยุทธ์ทุกปีต่อเนื่อง					
8	ทบทวนวิธีการการทำงานที่ตอบสนองต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
9	ทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนในการดำเนินงานกลยุทธ์ขององค์กร					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษา และทำความเข้าใจทิศทางขององค์กรก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
11	เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม					
12	กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน					
13	นำกลยุทธ์ไปแปลงจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการรายปี					
14	แผนปฏิบัติการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและกิจกรรม					
15	ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี					
16	แผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลาซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลังในการดำเนินการอย่างชัดเจน					
17	แผนปฏิบัติการมีผู้รับผิดชอบในการดำเนิน โครงการแต่ละ โครงการให้บรรลุผลสำเร็จ					
18	โครงการที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้					
19	กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการชัดเจน					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์					
21	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี					
22	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว					
23	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี					
24	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและสนใจ ให้ต้องการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย					
25	กำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน					
26	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่เฉพาะเจาะจงสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้					
27	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน					
28	ตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ					
29	ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	หัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ					
31	กำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
32	นำเทคนิควิธีการประเมินผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณมาใช้ในการบริหารโครงการ					
33	บริหารโครงการจัดการและกำกับทรัพยากร ประกอบด้วยเวลา วัสดุ บุคลากร และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
34	จัดการกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ ช่วยเสริมสร้างจิตความสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์กร มีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา					
35	โครงสร้างองค์การที่สนับสนุนเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างกัน					
36	โครงการองค์การที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน					
37	ปรับโครงสร้างองค์การให้มีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารจัดการ					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38	โครงสร้างองค์การที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน					
39	โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน					
40	ตัดโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์					
41	โครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับการกิจของหน่วยงาน					
42	ประเมินกลยุทธ์ที่ดำเนินการว่ามีความสอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์การ					
43	เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงาน					
44	ประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่					
45	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่					
46	ผู้นำให้ความสำคัญ คอยติดตามกำกับดูแลและสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47	ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่เป้าประสงค์และภารกิจขององค์การ					
48	ทีมผู้บริหารของแผนกวิชามีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
49	หัวหน้าแผนกรายวิชามีฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคลากรภายนอกที่มีรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
50	สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์					
51	เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
52	เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ					
53	ระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับกลยุทธ์					
54	ระบบการบริหารงานที่มีความสอดคล้องตัวและเป็นอิสระ					
55	นำระบบการปฏิบัติงานที่ดีและทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
56	ศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก					
57	ฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน					
58	กระบวนการการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว					
59	บุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
60	วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร					
61	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
62	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงาน และการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ					
63	บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
64	บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
65	ผู้บริหารแผนกวิชามีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน					
66	ผู้บริหารแผนกวิชามีทักษะในการควบคุมการปฏิบัติ					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
67	ผู้บริหารแผนกวิชาให้ความสำคัญส่งเสริม สนับสนุน และคอยติดตามกำกับดูแลการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอยู่เสมอ					
68	ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับกลยุทธ์และนโยบายที่ประกาศไว้					
69	ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความเชื่อมั่นความเข้าใจและการร่วมแรงในทีมงาน					
70	ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
71	แสวงหาและพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น					
72	ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับปฏิบัติการมากขึ้น					
73	เตรียมความพร้อมก่อนการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ทุกครั้ง					
74	คำนึงถึงระดับของการเปลี่ยนแปลงว่าการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย หรือเปลี่ยนแปลงรุนแรง					
75	ให้เหตุผลทุกครั้งเอมมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง					
76	นำเสนอข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทุกคนในความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
77	สร้างความเชื่อมั่นให้แต่ละบุคคลว่า การเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิด ผลประโยชน์กับตน					
78	ออกแบบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง อย่างรอบคอบเป็นระบบ					
79	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นในขั้นตอนการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้รู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ลดการต่อต้าน					
80	รายงานให้ทุกคนรับรู้ความคืบหน้าใน ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสม่ำเสมอ					
81	ผู้บริหารมีการตรวจตราและควบคุม การเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ดำเนินตาม ขั้นตอน					
82	ประชุมชี้แจงกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ทั่วกันทุกคนสม่ำเสมอ					
83	ประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
84	ระบบสื่อสารที่ดีทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
85	ติดตั้งระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
86	ระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
87	สื่อสารกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นแบบสองทาง					
88	ระบบจูงใจโดยการให้โบนัสพิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์					
89	ระบบจูงใจโดยการขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์					
90	ระบบจูงใจโดยการให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์					
91	ระบบการจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทนกลุ่มทีมผู้ปฏิบัติงานเฉพาะกิจประสบผลสำเร็จ					
92	ระบบการจูงใจโดยการประกาศยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่ดี					
93	กำหนดนโยบายที่เอื้อให้ดำเนินงานตามกลยุทธ์บรรลุเป้าประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร					
94	กำหนดนโยบายความคาดหวังของผู้บริหารให้บุคลากรทุกคนรับรู้ตั้งแต่แรก					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
95	ประชุมชี้แจงนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตามอย่างเฉพาะเจาะจง					
96	กำหนดนโยบายโดยการมอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้บุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง					
97	คู่มือ นโยบายเพื่อกำหนดแนวทางและทิศทางปฏิบัติงานตามกลยุทธ์					
98	จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงานตามกลยุทธ์					
99	จัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ตามวัตถุประสงค์ประจำปี					
100	บริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้					
101	จัดการความขัดแย้งความไม่เข้าใจกันในการกำหนดวัตถุประสงค์รายปีเนื่องจากความคาดหวังไม่เท่ากัน					
102	จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีการประนีประนอมเพื่อไม่ให้ใครเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้					
103	จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเสียส่วนใหญ่					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
104	จัดการความเข้าใจกันระหว่างผู้กำหนดกลยุทธ์และผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน					
105	จัดการความขัดแย้งโดยจัดประชุมกลุ่มที่มีขัดแย้งนำเสนอมุมมองความคิดเห็นเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
106	จัดการความขัดแย้งโดยการแลกเปลี่ยนสมาชิกในกลุ่มต่างๆที่มีความขัดแย้งกันเพื่อให้แต่ละคนสามารถรับรู้ถึงมุมมองของผู้อื่น					
107	พัฒนาคู่มือที่ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน					
108	ประสานสอดคล้องกันระหว่าง กลยุทธ์ โครงสร้าง การจัดคนเข้าทำงาน ทักษะของบุคลากร สไตล์การทำงานระบบต่างๆ ขององค์กร และคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กร					
109	จัดทำการวัดผลเชิงสมมูลครอบคลุม 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา					

ข้อ	รายการประเมินคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
110	วัดผลความสำเร็จของหน่วยงานตามแนวคิดของตัวแบบ Logic Model ที่มองมิติไปที่การวัดประเมินผล การวัดประสิทธิภาพ การวัดความประหยัด และการวัดประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย					

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เสียเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ซ

หนังสือของความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ



ที่ ศธ ๖๖๒๑/๒๖๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกลยุทธ์ (รายชื่อแนบท้าย)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัยเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวิน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีบัณฑิต เรื่องรูปแบบกลยุทธ์
ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ในการควบคุมดูแลของ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมดูแลคุณภาพ ในการนี้ มหาวิทยาลัย
บูรพา มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกจากท่านในการประชุมกลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัย อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๗๔๕-๘๑๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐

รายชื่อผู้ทรงเชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อสร้างกลยุทธ์

1. ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.1 ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

ดร.วสันต์ นาวเหนือ

1.2 ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2

อ.เสนอ ทองจีน

1.3 ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3

อ.วิชัย พวงภาศิริ

2. ระดับผู้บริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

2.1 เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ดร.บัณฑิต ศรีพุทธานกู

2.2 รองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

อ.ธีระพันธ์ พุทธิสวัสดิ์

3. ระดับอุปนายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

3.1 อุปนายกสมาคมกลุ่มกรุงเทพมหานคร ดร.อดิสร สีนประสงค์

3.2 อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคเหนือ ดร.พันธุ์นิภา เข้มขุติ

3.3 อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดร.กรณ์พงศ์ ดอกบัว

3.4 อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคใต้ ดร.กิตติ์ หนูสง

3.5 อุปนายกสมาคมฝ่ายวิจัยและพัฒนา ดร.พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์

3.6 อุปนายกสมาคมฝ่ายวิชาการ ผศ.ดร.ผจญ จันชะวณะ

3.7 อุปนายกสมาคมฝ่ายบริหาร ดร.วิภาพรรณ ชูทรัพย์

3.8 เลขาธิการ ดร.ภักดี ฐานปัญญา

4. ระดับคณะกรรมการสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

กลุ่มภาคกลาง

4.1 ผู้ช่วยอุปนายกฝ่ายบริหาร ดร.พิรุฬห์ พัฒนวงศ์ไทย

4.2 ผู้ช่วยอุปนายกฝ่ายวิชาการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดร.วรรณ ตันประภัสร์

4.3 เลขาธิการอุปนายก อ.อัมพร อุณหสุรย์

5. ระดับผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

- | | |
|--|------------------------|
| 5.1 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี | ดร.ไชนันท์ แสงเมฆา |
| 5.2 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสารพัดช่าง ชลบุรี | ดร.ภาวिका ศรีสุนทร |
| 5.3 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ | ดร.วัชรินทร์ ศิริพานิช |
| 5.4 ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ | ดร.อนันท์ งามสะอาด |

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ฅ

แบบแสดงความคิดเห็นตรวจสอบความเหมาะสม
ของรูปแบบการวิจัย

แบบแสดงความคิดเห็น

รอบที่ 2

ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย

เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

A STRATEGY MODEL OF PRIVATE VOCATIONAL INSTITUTE DEVELOPMENT

MINISTRY OF EDUCATION

ผู้ให้ข้อมูล ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว.....
ตำแหน่งปัจจุบัน.....
วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

แบบแสดงความคิดเห็นฉบับนี้ เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยก่อนการสรุปผลการวิจัย กล่าวคือ เป็นขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบการตรวจสอบรูปแบบ 4 ด้าน คือ ความเหมาะสม (Propriety standards) ความเป็นไปได้ (feasibility standards) ความเป็นประโยชน์ (utility standards) และความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standards) หลังจากที่ท่านได้ศึกษารายละเอียดประกอบการพิจารณาแล้ว การให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างและยืนยันรูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจสำหรับผู้มีความสนใจจะนำรูปแบบนี้ไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารแผนงานของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมของความกรุณาติดต่อได้ที่เบอร์ ๐๘๕-๒๕๖-๐๖๐๐

ขอขอบพระคุณที่ท่านตอบแบบแสดงความคิดเห็น

นายกิตติศักดิ์ อังคะนาวิน

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การใช้ประโยชน์
และความถูกต้อง

ในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารแผนงานของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ ท่านมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบัน
อาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ตามข้อค้นพบของผู้วิจัย จำนวน 6 องค์ประกอบ
อย่างไรบ้าง

องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย

นิยาม

ด้านคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย หมายถึง สถาบันที่มุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันอาชีวศึกษา
เอกชน ที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมาตรฐานและได้รับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ผู้สำเร็จการศึกษาของวิทยาลัยจะต้องมีทักษะวิชาการเป็นเลิศ มีคุณธรรม ก้าวทันสังคมโลกและ
สามารถประยุกต์ตนเองอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเป็นสันติสุขและวิทยาลัยเปิดโอกาสในการเข้าเรียน
ให้กับผู้สนใจอย่างเท่าเทียมกัน จัดการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ
ในวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยทุกคนมีทักษะความรู้
ความสามารถในการประกอบวิชาชีพ เพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

3. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร

นิยาม

ด้านคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร หมายถึงระบบการจัดการที่เป็นระบบสนับสนุนระบบปฏิบัติการ ซึ่งเป็นระบบที่เป็นภารกิจหลักของการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ระบบปฏิบัติการคุณภาพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านบริบทและปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบด้านกระบวนการและองค์ประกอบด้านผลผลิตผลลัพธ์

1) องค์ประกอบด้านบริบทและปัจจัยนำเข้ามี 6 ประเด็นได้แก่

ปรัชญาและการวางแผนโครงสร้างการบริหาร

งบประมาณและการจัดบุคลากร หลักสูตร อาจารย์ และนักเรียน

2) องค์ประกอบด้านกระบวนการมี 5 ประเด็นได้แก่

การจัดการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผล

การพัฒนานักเรียน

การพัฒนาการเรียนการสอนความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก

3) องค์ประกอบด้านผลผลิต ผลลัพธ์มี 2 ประเด็นได้แก่

ผลผลิตของวิทยาลัย

ความมีชื่อเสียงของวิทยาลัย

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

นิยาม

ด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถด้านทรัพยากรมนุษย์ค่อนข้างต่ำเนื่องจากการวัดจากการศึกษาขั้นพื้นฐานของแรงงาน แม้ว่าจะเป็นข้อเท็จจริงแต่สิ่งหนึ่งที่ต้องยอมรับคือแรงงานไทยจำนวนไม่น้อยมีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการประกอบอาชีพอย่างดีเป็นที่ยอมรับแต่ยังไม่มีกลไกในการยกระดับคุณค่าของความสามารถในการปฏิบัติงานขณะที่คุณวุฒิทางการศึกษามีได้ประกันความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องระดมกำลังและสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มอาชีพ/ สมาคมอาชีพและผู้ประกอบการเพื่อให้สามารถกำหนดมาตรฐานอาชีพ (Occupation Standards) อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualifications) เพื่อสร้างจุดเชื่อมต่อระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณวุฒิทางการศึกษา การดำเนินการดังกล่าวต้องอาศัยองค์กรหลักและกลไกที่เข้มแข็งรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีองค์กรหลักด้านการอาชีวศึกษาขึ้นเพื่อทำหน้าที่ระดมกำลังในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และทำให้การอาชีวศึกษาเป็นระบบเปิด (Open Entry/ Open Exit) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้โอกาสผู้ที่ทำงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้และเทียบประสบการณ์ เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพและให้ระบบอาชีวศึกษาเป็นระบบการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณภาพบริหารจัดการ

นิยาม

ด้านคุณภาพบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการการอาชีวศึกษารูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษา ช่วยทำให้เกิดระบบเครือข่ายเชื่อมโยงการใช้ทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างคล่องตัว ทั้งในการบริหารบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ สามารถสนับสนุนซึ่งกันและกันได้ ในระหว่างวิทยาลัยต่าง ๆ ในสถาบันการอาชีวศึกษานอกจากการระดมทรัพยากรในสถาบันการอาชีวศึกษาเดียวกันแล้ว แต่ละสถาบันยังมีความเป็นอิสระในการแสวงหาความร่วมมือเพื่อจัดการอาชีวศึกษาจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้ เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 ด้านคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

นิยาม

ด้านคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน อาชีวศึกษาเป็นไปตามแนวทาง พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ และความต้องการของสังคมกรม อาชีวศึกษาได้กำหนดแนวทาง ดังนี้

1. การจัดการเรียนอาชีวศึกษา การเรียนในห้องเรียน มิใช่การเรียนรู้อย่างครบถ้วนเพราะ การเรียนเฉพาะในห้องเรียนย่อมไม่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอน ด้านอาชีวศึกษาจะต้องฝึกปฏิบัติจริงจากสถานการณ์จริง สิ่งแวดล้อมจริง จากบุคคลที่มีความรู้จริง และสังคมจริง

2. จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่มีการบูรณาการ ไม่แยกกัน โดยสิ้นเชิงเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง เนื่องจากในการประกอบอาชีพจริงไม่มีการแยกส่วน เพราะเทคโนโลยีและศาสตร์แต่ละสาขาวิชาไม่สามารถแยกกันได้อย่างชัดเจน โดยในการปฏิรูป การเรียนรู้ทั้งครูและนักเรียน จะต้องปฏิรูปด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย ดังนี้

บทบาทครู

ครูจะต้องพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ เข้าไปเรียนรู้ในสถานประกอบการพร้อมกับนักเรียน นักศึกษา ด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ

1. เพื่อตามให้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
2. เพื่อนำไปถ่ายทอดแก่นักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้เรียน

ตัวผู้เรียนเองในฐานะที่ถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุดสำหรับการจัดการเรียนการสอน จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่

1. ได้คิดเอง ทำเอง ปฏิบัติเอง และสร้างความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรม และวิธีการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
3. มีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างมีความสุข
4. เน้นกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริง นำไปใช้ประโยชน์ได้
5. เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัด บรรยายาสาให้เอื้อต่อการเรียนรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 6 ด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร
นิยาม

ด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นผู้แสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ เข้าไปเรียนรู้ในสถานประกอบการพร้อมกับนักศึกษาและผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีทักษะความรู้ตามมาตรฐานสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต หากกำลังคนไม่ได้มาตรฐานก็อาจส่งผลถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานองค์ความรู้ให้อยู่ในระดับชาติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกรอบการดำเนินการของนักศึกษา และกำหนดให้มีองค์กรหลักเพื่อเป็นตัวชี้วัดองค์ความรู้ของนักศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมีกลไกกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

แบบสอบถามงานวิจัย

ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย

เรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

A STRATEGY MODEL OF PRIVATE VOCATIONAL INSTITUTE DEVELOPMENT

MINISTRY OF EDUCATION

ผู้ให้ข้อมูล ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบยุทธในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีกลยุทธ์อย่างไรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2

โปรดพิจารณาระดับความเป็นไปได้ หรือระดับความเห็นต่อข้อความต่างๆ ในแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ถ้าระดับคะแนนที่ให้ความดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

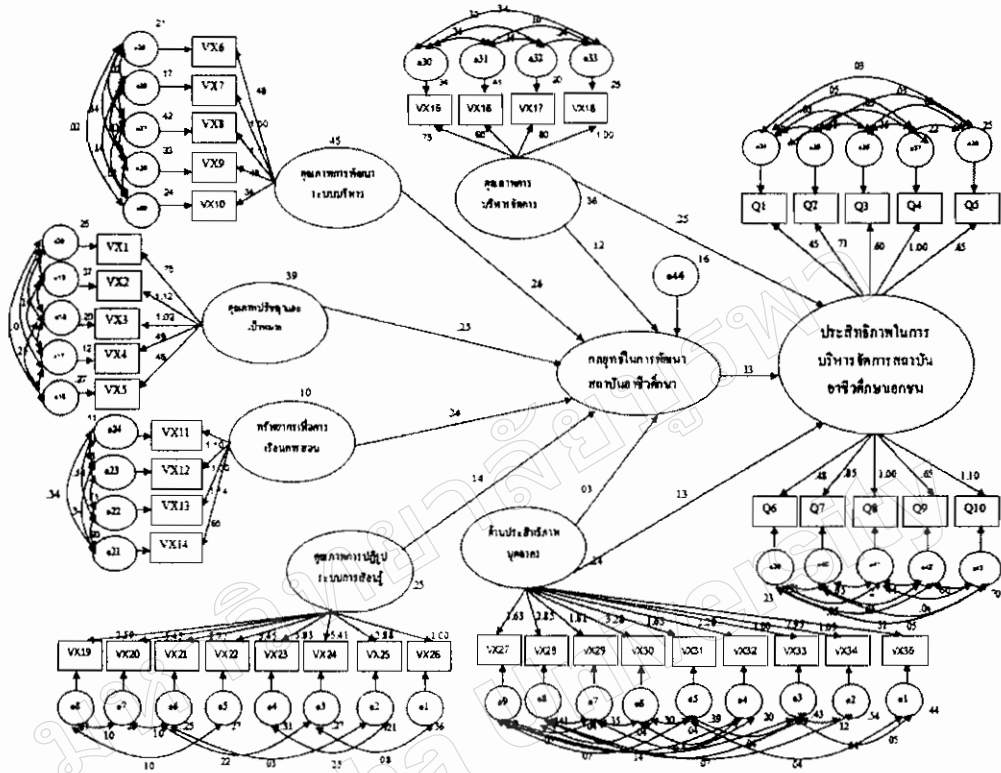
ข้อ	รูปแบบยุทธในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษา เอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	จัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ด้านอุตสาหกรรมและการบริการรวมถึง ความต้องการของตลาด					
2	ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลาย ศาสตร์ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันข้ามภาควิชา และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคม					
3	พัฒนาและจัดการหลักสูตรให้หลากหลาย โดยใช้นวัตกรรมการสอนเรียนการสอน แบบผสมผสาน					
4	ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับสังคมโลกาภิวัตน์					
5	จัดการให้มีการเรียนการสอนเน้นปฏิบัติจริง ในด้านหลักสูตรห้องเรียนและสถาบัน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ได้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น					
6	จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายและ ง่ายต่อการแสวงหาความรู้ของประชาชนใน ท้องถิ่น					
8	สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง สถาบันการศึกษาภาครัฐ ชุมชน และประชาชน					
9	มุ่งเน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหา เน้นวิคิด และ รับผิดชอบต่อสังคมให้มาก					

ข้อ	รูปแบบยุทธในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษา เอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10	มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญทางด้านการสอนร่วม สมัยสนองความต้องการของตลาด มีการ เชื่อมโยงการเรียนรู้กับภาคอุตสาหกรรม					
11	สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและ ธุรกิจเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกงาน และเรียนรู้งานในความเป็นจริง					
12	สนับสนุนและส่งเสริมให้นักศึกษาได้จัด กิจกรรมเกี่ยวกับสังคม ชุมชน และ สาธารณประโยชน์					
13	พัฒนาห้องสมุดและระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาค้นคว้า					
14	ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม					
15	สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการ จัดการเรียน					
16	สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการ และ การถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคมทั้งในรูปแบบ ประโยชน์สาธารณะ และรูปแบบการเสริมสร้าง รายได้					
17	พัฒนารูปแบบและสาระที่หลากหลาย ในการให้บริการวิชาการ					
18	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้ ระบบการประกันคุณภาพ					

ข้อ	รูปแบบยุทธในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษา เอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
19	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน คล่องตัว มีระบบกำกับดูแลที่ดี					
20	สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใส ในการบริหารการศึกษา					

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตอนที่ 3 แสดงรูปแบบโครงสร้างประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบัน
อาชีวศึกษา เอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ



โปรดทำเครื่องหมาย ☒ และกรอกข้อความตามข้อคิดเห็นของท่าน

1. ความเหมาะสม

☐ เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เหมาะสม เพราะ

.....

.....

.....

2. ความเป็นไปได้

☐ เป็นไปได้ เพราะ

.....

.....

.....

☐ เป็นไปไม่ได้เพราะ

.....

.....

.....

3. ความเป็นประโยชน์

☐ เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่เป็นประโยชน์ เพราะ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องครอบคลุม

☐ ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

☐ ไม่ความถูกต้องครอบคลุมเพราะ

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลาอันมีค่าใน
การแสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.870
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	49303.511
	df	5995
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร	1.000	.713
มีการมอบหมายกลยุทธ์ให้ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร	1.000	.733
มีการมอบหมายกลยุทธ์ให้ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามความถนัดและเชี่ยวชาญแต่ละบุคคลหรือหน่วยงาน	1.000	.689
มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหลักและผู้รับผิดชอบร่วมแต่ละกลยุทธ์ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในรูปของคณะทำงาน	1.000	.732
มีการมอบอำนาจให้ผู้รับผิดชอบหลักมีอำนาจบริหารกลยุทธ์โดยประสานความร่วมมือกัน	1.000	.700
มีการเลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.736
มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ทุกปีต่อเนื่อง	1.000	.835
มีการทบทวนวิธีการการทำงานที่ตอบสนองต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.840
มีการทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนในการดำเนินงานกลยุทธ์ขององค์กร	1.000	.816
ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษาและทำความเข้าใจทิศทางขององค์กรก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.859
มีการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม	1.000	.891
มีการกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	1.000	.852
มีการนำกลยุทธ์ไปแปลงจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการรายปี	1.000	.755

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
แผนปฏิบัติการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์	1.000	.609
เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและกิจกรรม		
มีการระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี	1.000	.659
แผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลาซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลังในการดำเนินการอย่างชัดเจน	1.000	.802
แผนปฏิบัติการมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ	1.000	.782
โครงการที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับ	1.000	.671
กลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้		
มีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการ ชัดเจน	1.000	.874
มีการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	1.000	.834
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	1.000	.773
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว	1.000	.695
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	1.000	.810
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและ	1.000	.853
ใส่ใจ		
ให้ต้องการกระทำในบรรลุเป้าหมาย		
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	1.000	.607
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่เฉพาะ	1.000	.841
เจาะจงสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้		
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน	1.000	.852
มีการตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ	1.000	.676
มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน	1.000	.647
โครงการเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
มีหัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการและโครงการให้สำเร็จ	1.000	.717
มีการกำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.622
มีการนำเทคนิควิธีการประเมินผลการดำเนินงานมาใช้ได้อย่างเหมาะสมมากใช้ในการบริหารโครงการ	1.000	.657
มีการบริหารโครงการจัดการและกำกับทรัพยากรประกอบด้วยเวลา วัสดุ บุคลากร และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1.000	.776
มีการจัดการกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา	1.000	.750
มีโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารสารสนเทศระหว่างกัน	1.000	.633
มีโครงการองค์การที่มีการแบ่งส่วนงานภายใต้ในขององค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน	1.000	.761
มีการปรับโครงสร้างองค์การให้มีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารจัดการ	1.000	.685
มีโครงสร้างองค์การที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	1.000	.741
มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน	1.000	.817
มีการตัดโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์	1.000	.760
มีโครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	1.000	.762
มีการประเมินกลยุทธ์ที่ดำเนินการว่ามีความสอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์กร	1.000	.752
มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงาน	1.000	.733
มีการประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่	1.000	.659

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ขององค์การเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่	1.000	.660
ผู้นำให้ความสำคัญคอยติดตามกำกับดูแลและสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์	1.000	.784
มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่เป้าประสงค์และภารกิจขององค์การ	1.000	.628
ทีมผู้บริหารของแผนกวิทยามีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.637
หัวหน้าแผนกวิทยามีฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.876
มีสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์	1.000	.859
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.819
มีการเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	1.000	.792
มีระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับกลยุทธ์	1.000	.805
มีระบบการบริหารงานที่มีความสอดคล้องตัวและเป็นอิสระ	1.000	.899
มีการประชุมการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.744
มีศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก	1.000	.720
มีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน	1.000	.616
มีกระบวนการการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว	1.000	.764
มีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.735
มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ	1.000	.707
บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.768

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงาน และการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ	1.000	.719
บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.690
บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้ และทักษะเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่	1.000	.832
ผู้บริหารแผนกวิชาพิจารณาผู้ ใช้ในการปฏิบัติงาน	1.000	.834
ผู้บริหารแผนกวิชาพิจารณาผู้ ในการควบคุมการปฏิบัติ	1.000	.610
ผู้บริหารแผนกวิชาให้ความสำคัญ สูง เสริม สนับสนุน และคอยติดตาม กำกับดูแลการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติอยู่เสมอ	1.000	.594
ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานใน สถานการณ์ ต่างๆสอดคล้องกับกลยุทธ์และ นโยบายที่ประกาศไว้	1.000	.820
ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความ เชื่อมั่น ความเข้าใจและการร่วมแรง ร่วมใจในทีมงาน	1.000	.855
ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	1.000	.726
มีการแสวงหาและพัฒนาผู้ บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น	1.000	.717
ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบ อำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับปฏิบัติ การมากขึ้น	1.000	.706
มีการเตรียมความพร้อมก่อน การเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ทุกครั้ง	1.000	.837
มีการคำนึงถึงระดับของการ เปลี่ยนแปลงว่าการเปลี่ยนแปลง เล็กน้อย หรือเปลี่ยนแปลงรุนแรง	1.000	.788
มีการให้เหตุผลทุกครั้งเอ มิการ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	1.000	.724
มีการนำเสนอข้อมูลเพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นให้บุคลากรทุก คนในความจำเป็นต้องการ เปลี่ยนแปลง	1.000	.747
มีการสร้างความเชื่อมั่นให้ แต่ละบุคคลว่าการเปลี่ยนแปลง จะก่อให้เกิดผลประโยชน์กับ ตน	1.000	.668
มีการออกแบบขั้นตอนการ เปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบเป็น ระบบ	1.000	.802

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงลดการต่อต้าน	1.000	.826
มีการรายงานให้ทุกคนรับรูความคืบหน้าในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสม่ำเสมอ	1.000	.737
ผู้บริหารมีการตรวจตราและควบคุมการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ดำเนินการตามขั้นตอน	1.000	.797
มีการประชุมชี้แจงกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจ	1.000	.875
รับรู้ทั่วกันทุกคนสม่ำเสมอ		
มีการประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา		
และหาแนวทางในการแก้ปัญหา	1.000	.827
หาร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		
มีระบบสื่อสารที่ส่งถึงภายในและภายนอกองค์กร	1.000	.651
เช่นโทรศัพท์ อีเมล เน็ต เป็นต้น		
มีการติดตั้งระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1.000	.579
ดี		
มีระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว	1.000	.863
มีการสื่อสารกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นแบบสองทาง	1.000	.866
มีระบบจูงใจโดยการให้โบนัสพิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	1.000	.645
มีระบบจูงใจโดยการขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	1.000	.851
มีระบบจูงใจโดยการให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	1.000	.860
มีระบบการจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทนกับคนที่ปฏิบัติงานเฉพาะกิจประสบผลสำเร็จ	1.000	.579
มีระบบการจูงใจโดยการประกาศยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่ดี	1.000	.532
มีการกำหนดนโยบายที่เอื้อให้สำนักงานตามกลยุทธ์บรรลุเป้าประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร	1.000	.746
มีการกำหนดนโยบายความคาดหวังของผู้บริหารให้บุคลากรทุกคนรับรู้ตั้งแต่แรก	1.000	.737

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
มีการประชุมขึ้นงานนโยบายให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติ อย่างเฉพาะเจาะจง	1.000	.618
มีการกำหนดนโยบายโดยการ มอบอำนาจสิทธิ์ให้ขนาดให้ บุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถ ปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง	1.000	.688
มีคู่มือนโยบายเพื่อกำหนดแนว ทางและทิศทางปฏิบัติงานตาม กลยุทธ์	1.000	.616
มีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ ในการดำเนินงานตามกล ยุทธ์	1.000	.744
มีการจัดสรรทรัพยากรตามส่า ดับความสำคัญของ กลยุทธ์ที่ตั้งไว้ตามวัตถุประสงค์ ประจำปี	1.000	.749
มีการบริหารงบประมาณอย่าง โปร่งใสตรวจสอบได้	1.000	.820
มีการจัดการความขัดแย้งความ ไม่เข้าใจกันในการกำหนดวิ ดประสงค์รายปีเนื่องจากความ คาดหวังไม่เท่ากัน	1.000	.817
มีการจัดการความขัดแย้งโดย ใช้วิธีการประนีประนอมเพื่อไ ไม่ให้ใครเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้	1.000	.619
มีการจัดการความขัดแย้งโดย ใช้วิธีเสียงส่วนใหญ่	1.000	.844
มีการจัดการความเข้าใจกันระ หว่างผู้กำหนดกลยุทธ์และผู้ป ฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน	1.000	.855
มีการจัดการความขัดแย้งโดย จัดประชุมกลุ่มที่มีขัดแย้งป สนอมุมมองความคิดเห็นเพื่อ นำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา หาความขัดแย้ง	1.000	.662
มีการจัดการความขัดแย้งโดย การแลกเปลี่ยนสมาชิกในกลุ่ม ต่างๆที่มีความขัดแย้งกันเพื่อ ให้แต่ละคนสามารถรับรู้ถึงม มองของผู้อื่น	1.000	.849
มีการพัฒนาคู่มือที่ชี้แนะแนว ทางการดำเนินงาน	1.000	.796
มีการประสานสอดคล้องกันระ หว่าง กลยุทธ์ โครงสร้าง การจัดคนเข้าทำงาน ทักษะของบุคลากร สไลด์การทำงานระบบต่างๆ ขององค์กร และคุณค้ำร่วมกันของสมาชิก ในองค์กร	1.000	.603

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
มีการจัดทำการวัดผลเชิงสมดุ ลครอบคลุม 4 มุมมอง คือด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา	1.000	.786
มีการวัดผลความสำเร็จของห ่วยงานตามแนวคิดของตัวแบบ บ Logic Model ที่มองมิติไปกับการวัดประเีนผล ล การวัดประสิทธิภาพ การวัดความประหัต และการวัดประสิทธิผลต่อค่าไ ช่จ่าย	1.000	.714

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	22.717	20.652	20.652	22.717	20.652	20.652
2	8.455	7.686	28.338	8.455	7.686	28.338
3	8.261	7.510	35.849	8.261	7.510	35.849
4	7.035	6.395	42.244	7.035	6.395	42.244
5	5.006	4.551	46.795	5.006	4.551	46.795
6	3.814	3.467	50.262	3.814	3.467	50.262
7	3.311	3.010	53.272	3.311	3.010	53.272
8	2.254	2.049	55.321	2.254	2.049	55.321
9	2.062	1.874	57.195	2.062	1.874	57.195
10	1.990	1.809	59.004	1.990	1.809	59.004
11	1.870	1.700	60.704	1.870	1.700	60.704
12	1.624	1.476	62.180	1.624	1.476	62.180
13	1.522	1.383	63.563	1.522	1.383	63.563
14	1.472	1.338	64.901	1.472	1.338	64.901
15	1.413	1.284	66.186	1.413	1.284	66.186
16	1.319	1.199	67.385	1.319	1.199	67.385
17	1.257	1.143	68.528	1.257	1.143	68.528
18	1.235	1.122	69.650	1.235	1.122	69.650
19	1.221	1.110	70.760	1.221	1.110	70.760
20	1.179	1.072	71.832	1.179	1.072	71.832
21	1.103	1.003	72.835	1.103	1.003	72.835
22	1.068	.971	73.806	1.068	.971	73.806
23	1.007	.916	74.722	1.007	.916	74.722
24	.963	.875	75.597			
25	.935	.850	76.448			
26	.910	.828	77.275			
27	.892	.811	78.086			
28	.870	.791	78.877			
29	.844	.767	79.644			
30	.789	.717	80.361			
31	.771	.701	81.062			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
32	.737	.670	81.733			
33	.717	.651	82.384			
34	.658	.598	82.982			
35	.647	.588	83.570			
36	.638	.580	84.150			
37	.623	.566	84.716			
38	.609	.554	85.270			
39	.580	.528	85.798			
40	.556	.506	86.304			
41	.544	.494	86.798			
42	.532	.484	87.282			
43	.512	.465	87.747			
44	.497	.452	88.200			
45	.496	.450	88.650			
46	.476	.433	89.083			
47	.456	.415	89.498			
48	.448	.407	89.905			
49	.439	.399	90.304			
50	.424	.385	90.689			
51	.411	.374	91.063			
52	.396	.360	91.423			
53	.380	.345	91.769			
54	.376	.342	92.110			
55	.355	.323	92.433			
56	.351	.319	92.752			
57	.332	.301	93.054			
58	.314	.285	93.339			
59	.307	.279	93.618			
60	.294	.267	93.885			
61	.286	.260	94.145			
62	.283	.258	94.403			
63	.271	.247	94.649			
64	.265	.241	94.890			
65	.263	.239	95.129			
66	.243	.221	95.350			
67	.242	.220	95.570			
68	.239	.218	95.788			
69	.231	.210	95.997			
70	.218	.198	96.195			
71	.211	.192	96.387			
72	.205	.187	96.574			
73	.196	.178	96.751			
74	.191	.173	96.925			
75	.181	.164	97.089			
76	.176	.160	97.249			
77	.170	.154	97.403			
78	.167	.152	97.555			
79	.162	.147	97.702			
80	.153	.139	97.841			

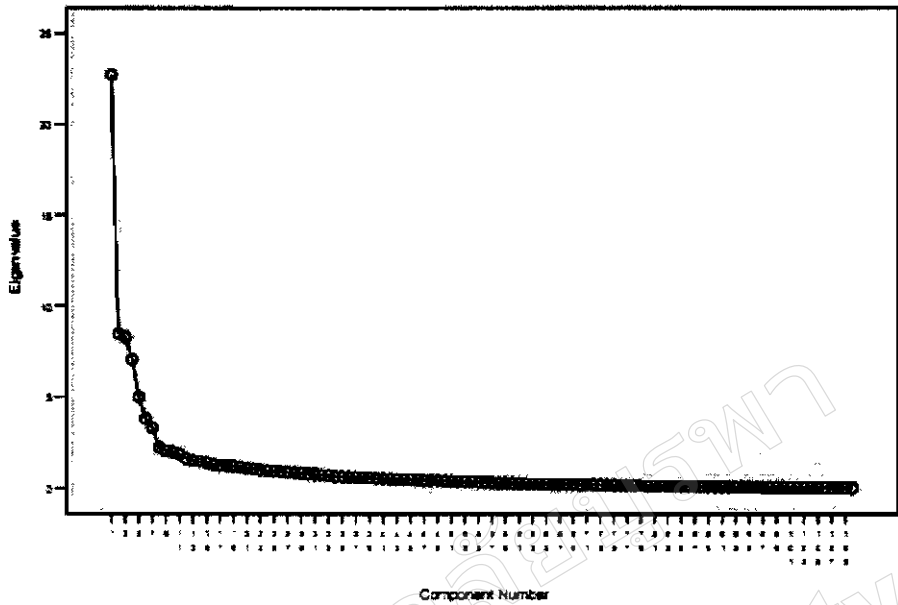
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
81	.151	.137	97.979			
82	.144	.131	98.109			
83	.141	.128	98.238			
84	.135	.122	98.360			
85	.132	.120	98.480			
86	.125	.114	98.594			
87	.120	.109	98.703			
88	.112	.102	98.805			
89	.107	.097	98.903			
90	.101	.092	98.994			
91	.093	.085	99.079			
92	.090	.082	99.161			
93	.085	.077	99.238			
94	.083	.076	99.314			
95	.082	.074	99.388			
96	.077	.070	99.458			
97	.074	.067	99.525			
98	.064	.058	99.583			
99	.062	.056	99.639			
100	.058	.053	99.692			
101	.051	.047	99.738			
102	.048	.044	99.782			
103	.045	.041	99.823			
104	.040	.036	99.859			
105	.037	.033	99.893			
106	.032	.029	99.921			
107	.027	.024	99.946			
108	.026	.023	99.969			
109	.024	.021	99.991			
110	.010	.009	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารรอบป่า	.243	.431	.336	.031	.053	.000
กลยุทธนำไปปฏิบัติเป็นสายลักษณะเชิงกร						
มีการมอบหมายกลยุทธให้ผู้บริหารรอบป่ากลยุทธนำไปปฏิบัติเป็นสายลักษณะเชิงกร	.325	.305	.183	.319	-.054	-.348
มีการมอบหมายกลยุทธให้ผู้บริหารรอบป่ากลยุทธนำไปปฏิบัติตามทฤษฎีและระเบียบราชการ	.225	.196	.158	-.135	-.040	.100
มีการกำหนดผู้บริหารรอบป่ากลยุทธร่วมกับแผนกลยุทธในการนำกลยุทธไปปฏิบัติในรูปของคณะทำงาน	.092	.351	.178	.147	-.016	.285
มีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารรอบป่ากลยุทธมีอำนาจบริหารกลยุทธโดยประสานความร่วมมือกับ	.299	.390	.013	.226	.085	-.072
มีการเลือกกลยุทธที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นก่อนนำกลยุทธไปปฏิบัติ	.284	.175	.114	.281	.012	-.255
มีการทบทวนแผนกลยุทธทุกปีเพื่อเื้อ	.599	.014	-.271	.449	-.059	-.335
มีการทบทวนวิธีการทำงานที่ครอบคลุมต่อการนำกลยุทธไปปฏิบัติ	.672	.105	.108	-.363	-.027	-.389
มีการทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนในการดำเนินการกลยุทธขององค์กร	.672	.092	.097	-.366	-.014	-.368
มีการมอบหมายให้ผู้บริหารรอบป่ากลยุทธไปปฏิบัติเชิงรุกและทำความเข้าใจทิศทางขององค์กรก่อนนำกลยุทธไปปฏิบัติ	.274	.361	.237	-.064	.047	-.129
มีการเลือกกลยุทธที่เหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม	.328	.367	.174	-.072	.097	-.097
มีการกำหนดกลยุทธให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	.610	.045	-.210	.476	-.057	-.345
มีการนำกลยุทธไปแปลงจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการรายปี	.704	.107	.053	-.356	-.049	.136
แผนปฏิบัติการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและกิจกรรม	.247	.449	.163	.251	.045	.003
มีการระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี	.319	.315	.160	.318	-.043	-.262
แผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลาซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลังในทางดำเนินการอย่างชัดเจน	.628	.013	-.241	.466	-.080	-.182

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
แผนปฏิบัติการมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการไว้ครบถ้วนสำเร็จ	.765	.061	-.042	-.333	-.034	.134
โครงการที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับกลยุทธ์ไว้ครบถ้วน	.386	.322	.143	.180	.015	-.180
มีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการ ชัดเจน	.714	.019	-.324	.402	-.087	.060
มีการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	.776	.158	.051	-.334	-.074	-.161
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	.325	.267	.258	.115	-.058	-.073
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว	.237	.413	.265	.226	-.013	.097
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	.659	.011	-.291	.330	-.120	.242
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและตั้งใจ	.765	.043	-.071	-.292	-.069	.276
ให้ส่งผลการกระทำไปบรรลุเป้าหมาย						
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละส่วนไว้อย่างชัดเจน	.320	.401	.232	.191	.017	.073
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่เฉพาะเจาะจงสามารถกำหนดตัววัดความสำเร็จได้	.661	.026	-.287	.331	-.099	.256
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน	.813	.101	.070	-.312	-.052	-.064
มีการตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินการตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ	.375	.468	.238	.197	.041	-.075
มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	.240	.505	.285	.262	.030	.119
มีหัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ	.367	.490	.263	.286	.000	.022
มีการกำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความคืบหน้าในการดำเนินการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.302	.390	.287	.176	-.019	.164

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
มีการนำเทคโนโลยีการประเมินผลการทำงานมาใช้ของหน่วยงานในการบริหารโครงการ	.221	.431	.327	.106	.046	.060
มีการบริหารโครงการจัดการและกำหนดทรัพยากรประเภทคน วัสดุ บุคลากร และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.308	.489	.265	.244	-.016	-.128
มีการจัดการกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ในองค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา	.375	.455	.241	.207	-.051	-.188
มีโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระหว่างกัน	.302	.399	.290	.228	-.004	-.010
มีโครงการองค์การที่มีการนำส่วนราชการภายในองค์กรให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน	.361	.369	.188	.286	-.023	-.311
มีการปรับโครงสร้างองค์การให้มีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารจัดการ	.268	.361	.249	.169	-.049	.298
มีโครงสร้างองค์การที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	.267	.337	.416	-.050	-.065	.241
มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน	.231	.499	.431	-.046	-.033	.362
มีการปรับโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์	.284	.412	.311	-.085	-.027	.453
มีโครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	.141	.476	.293	.010	.015	.394
มีการประเมินกลยุทธ์ด้าน การวัดความสำเร็จของเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์การ	.405	.454	.193	.076	-.077	.162
มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงาน	.019	-.262	.492	.202	.067	.076
มีการประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่องค์กรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่	.044	-.355	.436	.148	.019	-.212
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่	.555	-.199	-.268	.209	-.006	.238
ผู้นำให้ความสำคัญคอยติดตามกำกับดูแลสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์	.706	-.125	.116	-.375	-.052	-.039

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์และการกิจขององค์การ	.098	-.222	.424	.194	-.024	-.059
เพิ่มประสิทธิภาพของแผนกวิชาที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.159	-.320	.327	.052	.068	-.182
เพิ่มเป้าหมายแผนกวิชาที่มีฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.562	-.189	-.200	.438	-.059	-.308
มีสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์	.653	-.039	.162	-.355	-.072	-.276
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.555	-.154	-.171	.398	-.077	-.154
มีการเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	.711	+.142	.088	-.377	-.045	-.084
มีระบบการวัดและประเมินผลการทำงานของหน่วยงานสอดคล้องกับกลยุทธ์	.630	+.258	-.251	.311	-.046	.112
มีระบบการบริหารงานที่มีความสอดคล้องกันและเป็นอิสระ	.672	-.075	.202	-.388	-.020	-.408
มีการนำระบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.132	+.196	.315	.056	.000	.176
มีศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก	.124	+.335	.450	.139	.039	+.054
มีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน	.126	+.370	.395	.134	.151	+.170
มีการรวมการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว	.619	+.267	-.206	.393	.042	+.099
มีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินการงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.730	+.136	.063	-.346	+.004	.127
มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ	.159	+.336	.395	.183	.074	+.120
บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.165	+.375	.437	.132	.128	.001
บุคลากรได้รับการฝึกอบรมการให้การศึกษาการมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงาน และการเลื่อนงานอย่างสม่ำเสมอ	.171	+.414	.441	.164	.125	+.040
บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.020	+.320	.399	.079	.073	.019
บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	.702	+.271	+.224	.368	.017	.100

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
ผู้บริหารแผนกบริหารมีภาระหน้าที่ใน ในกาปฏิบัติงาน	.753	-.169	.051	-.322	-.015	.159
ผู้บริหารแผนกบริหารมีทักษะใน การควบคุมการปฏิบัติงาน	.084	-.180	.395	.085	.060	.183
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับผู้ร่วมงาน สอนสั่งงาน สอนสั่งงาน และคอยติดตาม	.183	-.359	.433	.091	.059	.068
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับปัญหาการปฏิบัติงาน	.661	-.332	-.241	.308	-.003	.199
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.788	-.161	.113	-.348	-.018	-.028
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.194	-.407	.539	.099	.058	-.003
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.135	-.360	.480	.131	.065	.099
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.154	-.457	.560	.217	.119	-.009
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.676	-.293	-.295	.296	-.059	.232
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.756	-.174	.053	-.360	-.014	.120
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.050	-.464	.507	.191	.020	-.030
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.091	-.436	.453	.139	.066	-.127
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.168	-.378	.476	.128	.098	.034
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.561	-.215	-.095	.445	-.004	-.308
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.778	-.164	.055	-.389	-.004	.105
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.060	-.334	.393	.028	.071	.174
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ กับงานที่มอบหมาย	.091	-.378	.463	.085	.063	.267

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
มีการประชุมเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ทุกแผนกอย่างสม่ำเสมอ	.628	-.297	-.238	.216	-.041	.424
มีการประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหา	.743	-.164	.089	-.349	-.024	.193
หาข้อมูลกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
มีระบบสื่อสารที่เชื่อมโยงภายในและภายนอกองค์กร	.107	-.409	.410	.084	.023	.150
เป็นโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น						
มีการติดตามระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.046	.016	-.051	.014	.622	-.018
มีระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกันของฝ่ายปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน	.647	-.141	-.416	.226	.159	.198
มีการสื่อสารกันระหว่างฝ่ายปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน	.754	-.006	-.050	-.418	.169	-.024
แบบสองทาง						
มีระบบมุ่งใจโดยการให้โบนัสพิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้าหมาย	.115	.025	-.140	-.008	.655	-.055
มีระบบมุ่งใจโดยการขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่บรรลุเป้าหมาย	.629	-.103	-.399	.254	.234	.103
มีระบบมุ่งใจโดยการให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานที่บรรลุเป้าหมาย	.724	.007	-.051	-.396	.209	-.065
มีระบบการมุ่งใจโดยการให้รางวัลตอบแทนกลุ่มที่ปฏิบัติงานดี	.074	.072	-.023	-.030	.591	.037
งานเฉพาะกิจประสบผลสำเร็จ						
มีระบบการมุ่งใจโดยการประกาศยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่ดี	.058	.095	-.024	-.093	.571	.025
มีการกำหนดนโยบายที่เมื่อให้ดำเนินการตามกลยุทธ์บรรลุเป้าหมาย	.071	.087	-.153	-.074	.686	-.124
เป็นประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร						
มีการกำหนดนโยบายความคาดหวังของผู้บริหารให้บุคลากรทุกคนรับรู้ตั้งแต่แรก	.033	.058	-.178	-.049	.678	-.159
มีการประชุมชี้แจงนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตามอย่างเฉพาะเจาะจง	.080	.098	-.056	-.001	.683	-.009
มีการกำหนดนโยบายโดยการมอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้บุคลากรระดับปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง	.084	.095	-.178	-.036	.587	-.108
มีคู่มือนโยบายเพื่อกำหนดแนวทางและทิศทางปฏิบัติงานตามกลยุทธ์	.070	.069	-.086	-.020	.547	.014

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
มีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	.141	.099	-.085	-.006	.628	.102
มีการจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ตามวัตถุประสงค์ประจำปี	.116	.085	-.090	.002	.680	.081
มีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	.580	-.129	-.383	.168	.151	.387
มีการจัดการความขัดแย้งโดยไม่เข้าใจกันในการกำหนดวัตถุประสงค์ประจำปีเนื่องจากความคาดหวังไม่เท่ากัน	.657	-.025	-.076	-.452	-.145	-.164
มีการจัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีการประนีประนอมเพื่อไม่ให้เกิดเป็นปัญหาระหว่างฝ่าย	-.051	-.003	-.071	-.123	-.127	-.041
มีการจัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีแบ่งส่วนใหญ่	.562	-.114	-.408	.237	-.205	-.004
มีการจัดการความขัดแย้งโดยพิจารณาถึงผลกระทบต่อกันระหว่างหน่วยงานและคู่ปฏิบัติงานในองค์กร	.635	.006	-.034	-.459	-.169	-.214
มีการจัดการความขัดแย้งโดยจัดประชุมกลุ่มที่มีผู้เกี่ยวข้องสนทนาระหว่างกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	-.128	.004	-.007	-.039	-.145	-.085
มีการจัดการความขัดแย้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มทำงานที่มีความขัดแย้งกันเพื่อให้แต่ละคนสามารถรับรู้ถึงมุมมองของผู้อื่น	.538	-.148	-.441	.195	-.145	-.003
มีการพัฒนาผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงาน	.749	-.073	-.127	-.403	-.076	.040
มีการประสานสอดคล้องกันระหว่าง กลยุทธ์ โครงสร้าง การจัดการเชิงบริหาร ทัศนคติของบุคลากร	-.029	.020	.067	-.034	-.008	-.143
สอดคล้องกันระหว่างระบบงานขององค์กร และคุณลักษณะของสมาชิกในองค์กร						
มีการจัดทำการวัดผลเชิงสัมฤทธิ์ผลตาม 4 มุมมอง	-.025	-.055	.033	-.103	-.073	-.129
สื่อด้านการเงิน ส่วนลูกค้า ส่วนการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา						
มีการวัดผลความสำเร็จของหน่วยงานตามแนวคิดของตัวแบบ Logic Model						
ตนเองได้ไปทำการวัดประเมินผล การวัดประสิทธิภาพ การวัดความประหยัด และการวัดประสิทธิภาพผลลัพธ์ค่าใช้จ่าย	.016	-.017	-.019	-.074	-.007	-.109

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	7	8	9	10	11	12
มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ซึ่ง ลงสู่รับผิดชอบภา กกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นสายอ กษณั้กษร	.082	.064	-.043	.003	-.222	-.200
มีการมอบหมายกลยุทธ์ให้ผู้ รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นสายอ กษณั้กษร	-.099	-.137	.080	.206	-.087	.046
มีการมอบหมายกลยุทธ์ให้ผู้ รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามความถนัดและเชี่ยวชาญ แต่ละบุคคลหรือหน่วยงาน	-.052	.442	.160	.173	.075	.242
มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหลัก และผู้รับผิดชอบร่วมแต่ละกล ยุทธ์ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในรูปของคณะทำงาน	.071	.295	.100	.122	.065	.084
มีการมอบอำนาจให้ผู้มีรับผิดชอบ หลักมีอำนาจบริหารกล ยุทธ์โดยประสานความร่วมมือกั น	.084	.256	.254	.231	.065	.015
มีการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม กับสถานการณ์ในระยะสั้นก่อน นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.129	-.015	.054	.221	.095	.274
มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ทุก ปีต่อเนื่อง	.025	.038	.151	-.136	.017	.085
มีการทบทวนวิธีการการทำงาน ที่ตอบสนองต่อการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ	-.071	.007	.044	-.097	-.066	.102
มีการทำความเข้าใจกับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานทุกคนในการ ดำเนินการกลยุทธ์ขององค์กร ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ต่อเนื่องศึกษา	-.057	.014	.058	-.059	-.025	.119
และทำความเข้าใจทิศทางของ องค์กรก่อนนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ	.092	.398	.270	.281	.180	-.215
มีการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในอง ค์การเข้ามามีส่วนร่วม	.102	.436	.297	.350	.183	-.212
มีการกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้อง กับพันธกิจของหน่วยงาน	.004	.081	.119	-.145	-.001	.108
มีการนำกลยุทธ์ไปแปลงจัด ทำเป็นแผนปฏิบัติการรายปี	-.022	.098	-.013	.000	.023	.066
แผนปฏิบัติการมีการกำหนดวั ดดูประสงค์	.000	.029	.122	.330	-.047	-.012
เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการและกิจกรรม						
มีการระดมความคิดเห็นของบ คลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติ การรายปี	-.080	-.239	.069	.093	-.033	.044
แผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลา ซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลัง ในทางดำเนินการอย่างชัดเจน	-.074	-.011	.023	-.166	-.001	.031

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	7	8	9	10	11	12
แผนปฏิบัติการมีจุดเริ่มต้นในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ	-.090	-.059	-.054	.077	.118	.085
โครงการที่อยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้	-.048	-.233	.168	.161	.216	.073
มีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการ ชัดเจน	-.015	.021	.012	-.006	.168	.110
มีการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	-.073	-.053	.004	-.076	.112	.072
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	.041	-.133	-.010	-.281	-.088	.130
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว	.147	.001	.034	-.261	.074	.062
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	.046	.052	-.069	-.040	.134	.054
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและตั้งใจ	-.017	-.027	-.112	.112	.151	.095
ให้ต้องการกระทำในบรรลุเป้าหมาย	6.79E-005	.011	-.054	-.010	.151	-.066
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละตำแหน่งชัดเจน		.011	-.054	-.010	.151	-.066
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่เฉพาะเจาะจงสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้	.032	-.056	-.012	-.005	.168	.038
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน	-.082	-.030	.031	.037	.112	.010
มีการตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินการตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ	-.068	-.194	.034	-.062	.079	-.044
มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง	.040	.107	.043	-.161	.140	-.158
มีหัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ	.059	-.158	.056	-.065	.047	-.132
มีการกำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความพึงพอใจในการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.142	.145	.016	-.162	-.115	-.049

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	7	8	9	10	11	12
มีการนำเทคโนโลยีการประเมินผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณมาใช้ในการบริหารโครงการ	.009	.029	-.014	-.063	-.197	-.146
มีการบริหารโครงการจัดการและเก็บรักษาทรัพย์สินกับหน่วยงานประกอบด้วยเวลา วัสดุ บุคลากร และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด	-.051	-.261	-.023	.139	-.063	-.165
มีการจัดการกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ช่วยเหลือเสริมสร้างขีดความสามารถและเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา	-.090	-.318	-.123	.174	-.047	.021
มีโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนเมื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระหว่างกัน	-.016	-.309	-.158	-.129	-.088	-.072
มีโครงการองค์การที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน	.176	-.348	-.051	.137	-.015	.121
มีการปรับโครงสร้างองค์การให้มีความสอดคล้องและเป็นอิสระในการบริหารจัดการ	.030	.162	-.155	-.125	-.071	.236
มีโครงสร้างองค์การที่ไม่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	.049	-.023	-.323	-.258	-.159	.165
มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับ	.071	.065	-.237	-.066	-.054	.180
มีการศึกษาโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์	.161	.284	-.066	-.224	.029	.064
มีโครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	.101	.155	-.204	.003	-.051	-.136
มีการประเมินกลยุทธ์ที่สำคัญการวัดความสำเร็จของเข้ากันไว้กับวัฒนธรรมขององค์การ	-.064	-.005	-.100	.115	-.027	.018
มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงาน	.064	-.077	.059	-.210	.209	.155
มีการประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่	.018	.114	-.266	.003	.294	.061
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนค่านิยมขององค์การเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่	.038	-.051	-.083	.022	-.076	-.102
ผู้นำให้ความสำคัญคอยติดตามกำกับดูแลและสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์	-.049	-.118	.013	-.034	-.078	-.144

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	7	8	9	10	11	12
มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่เป้าหมายองค์กรและการจัดองค์การ	.157	.004	-.304	.033	.118	-.232
ทีมผู้บริหารของแผนกวิชาชีพมีความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.021	.072	-.279	.087	.285	.088
หัวหน้าแผนกวิชาชีพฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.022	.267	-.054	-.167	-.199	-.041
มีสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์	-.068	.202	.010	-.197	-.229	-.091
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.008	.274	.013	-.220	-.271	-.101
มีการเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	-.081	.001	-.040	-.006	-.021	-.228
มีระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับกลยุทธ์	-.057	.024	-.084	.044	-.024	-.304
มีระบบการบริหารงานที่มีความสอดคล้องด้านและเป็นอิสระ	-.028	.136	.011	-.153	-.115	-.046
มีการนำระบบการปฏิบัติงานที่ดีและทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.059	-.229	.100	-.066	.127	-.347
มีศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก	.042	-.012	-.287	.038	.163	-.280
มีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน	.044	.190	-.244	.067	.049	-.053
มีการรวบรวมการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว	.036	.129	.028	-.099	-.137	-.028
มีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.011	-.044	.000	.077	-.106	-.017
มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร	.092	.100	-.220	.315	-.096	-.150
บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.024	.042	.003	.168	-.102	-.023
บุคลากรได้รับการฝึกอบรมการให้การศึกษา						
การมอบหมายงานใหม่	-.018	.068	-.006	.131	.110	.167
การหมุนเวียนงานและการสลับงานอย่างสม่ำเสมอ						
บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.013	.050	.262	.032	-.146	.194
บุคลากรในแต่ละส่วนหนักรู้ความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.08E-005	-.020	.082	.049	-.056	-.027

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	7	8	9	10	11	12
ผู้บริหารแผนกวิชาวิชาการผู้ป่ ในภาชปฏิบัติงาน	-.050	-.121	.138	.024	.002	-.074
ผู้บริหารแผนกวิชาวิชาการใน การควบคุมการปฏิบัติ	.156	-.213	.366	-.218	.036	-.110
ผู้บริหารแผนกวิชาวิชาการด้าน คดี ส่งเสริม สำนัสนุน						
และตลอดชีวิตตาม	.062	-.059	.315	.005	-.083	.039
กำกับดูแลการนำคดีเข้าไป ปฏิบัติผู้เสนอ						
ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานใน นสถานการณ์	-.028	-.053	.036	.102	-.029	-.091
ต่างๆเพื่อคัดกรองกับคดีพิเศษและ รณโยมวาทที่ประกาศไว้						
ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความรู้ เชิงอำน	-.083	-.030	-.016	.032	-.052	-.125
ความรู้เชิงอำนและการร่วมแรงใน ในทีมงาน						
ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	-.004	.002	.047	.038	.011	.011
มีการแสวงหาและพัฒนาผู้บริหาร หระดับปฏิบัติงานมากขึ้น	.033	-.222	.215	-.104	.134	-.079
ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำน นาจให้แก่ผู้บริหารระดับปฏิบัติ สการมากขึ้น	.031	-.048	.009	-.016	.112	-.001
มีการเสริมความพร้อมก่อนการ เปลี่ยนแปลง	.018	-.040	.003	.069	-.056	-.060
กลยุทธ์ทุกครั้ง						
มีการดำเนินการระดับรองการเป ี่ยนแปลงว่ามีการเปลี่ยนแปลง เล็กน้อย	-.061	-.066	.014	.032	-.068	-.060
หรือเปลี่ยนแปลงรุนแรง						
มีการให้เหตุผลทุกครั้งที่มีการ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	-.044	.018	-.231	.091	-.037	.015
มีการนำเสนอมูลเหตุเพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นให้บุคลากรทุกค นในความจำเป็นต่อการเปลี่ยน แปลง	-.127	.161	-.271	.061	-.054	.114
มีการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ สบุคคลว่าการเปลี่ยนแปลงจ ก่อให้เกิดผลประโยชน์กับค น	.014	.067	-.007	-.025	.056	.286
มีการออกแบบขั้นตอนการเป ี่ยนแปลงอย่างรอบคอบเป็นร ตม	.027	.197	.002	-.168	-.199	-.032
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการ เปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้ผู้ส เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยน แปลงผลการต่อต้าน	-.041	-.015	.036	.017	-.074	.004
มีการรายงานให้ทุกคนรับรู้คว ามสับหน้าในขั้นตอนการเป ี่ยนแปลงสม่ำเสมอ	.027	-.057	.367	-.116	-.153	.228
ผู้บริหารมีการตรวจสอบความและคว ามคุมการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ ดำเนินการขั้นตอน	.068	-.059	.349	-.087	-.082	.054

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	7	8	9	10	11	12
มีการประชุมเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจ วิสัยทัศน์กันทุกคนอย่างชัดเจน	-.028	-.136	.107	.120	.018	-.078
มีการประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ	-.056	-.105	.122	.016	-.027	-.073
มีระบบสื่อสารที่มีทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เช่นโทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์ เป็นต้น	.022	.060	.121	-.009	-.085	.053
มีการคัดเลือกบุคคลากร เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการ ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.098	.059	-.057	.024	-.023	.087
มีระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกัน ของปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว	-.027	-.029	-.078	.078	.153	.092
มีการสื่อสารกันระหว่างปฏิบัติงาน นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็น แบบสองทาง	-.043	-.029	-.054	-.008	.130	.111
มีระบบรางวัลโดยการให้โบนัส พิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้า ประสงค์	-.072	-.042	-.011	-.147	.209	.034
มีระบบรางวัลโดยการขึ้นเงินเดือน ตามผลงานที่บรรลุเป้า ประสงค์	-.033	-.028	-.077	.027	.127	.102
มีระบบรางวัลโดยการให้เลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงาน ที่บรรลุเป้าประสงค์	-.186	-.056	.008	-.042	.159	.116
มีระบบการรางวัลโดยการให้รางวัล ตอบแทนพนักงานปฏิบัติงาน นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็น อย่างมีประสิทธิภาพ	.177	-.085	-.010	-.046	-.137	.025
มีระบบการรางวัลโดยการประกาศ ยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน ที่ดี	.137	.015	-.049	-.122	-.081	-.018
มีการกำหนดนโยบายที่เอื้อให้ ดำเนินงานนำกลยุทธ์บรรลุ เป้าประสงค์เป็นตามลักษณะ กิจกรรม	.084	.044	-.045	-.185	.237	-.040
มีการกำหนดนโยบายความคาด หวังของผู้บริหารให้บุคลากร ทุกคนรับรู้อย่างชัดเจน	.056	.012	.033	-.090	.162	-.110
มีการประชุมชี้แจงนโยบายให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตาม อย่างเฉพาะเจาะจง	.117	.024	.016	-.076	.132	-.099
มีการกำหนดนโยบายโดยการ มอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้ บุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้เอง	.157	-.027	.048	-.252	.205	-.081
มีคู่มือนโยบายเพื่อกำหนดแนว ทางและทิศทางการปฏิบัติงาน นำกลยุทธ์	.131	-.070	-.099	.207	-.318	.026

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	7	8	9	10	11	12
มีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	.108	-.033	.010	.179	-.368	.063
มีการจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ที่ได้อำนาจวัตถุประสงค์ที่ประจักษ์	-.045	-.003	-.024	.185	-.329	.053
มีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	-.045	-.050	-.100	.192	-.038	.115
มีการจัดการความขัดแย้งความไม่พอใจกันในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่อาจมีเนื่องจากความคาดหวังไม่เท่ากัน	.253	-.015	-.056	.027	-.027	.007
มีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีในการประนีประนอมเพื่อไม่ให้ใครเป็นฝ่ายแพ้หรือผู้แพ้	.675	.043	.134	-.021	.083	.000
มีการจัดการความขัดแย้งโดยวิธีซึ่งเสียส่วนใหญ่	.386	.044	-.094	-.047	.027	.037
มีการจัดการความเข้าใจกันระหว่างผู้กำหนดกลยุทธ์และผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน	.277	.062	-.058	-.058	.005	.019
มีการจัดการความขัดแย้งโดยจัดประชุมกลุ่มที่มีข้อตกลงและสนับสนุนองค์ความรู้เห็นเพื่อมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	.733	-.045	.059	.013	.105	-.068
มีการจัดการความขัดแย้งโดยการแลกเปลี่ยนสมาชิกในกลุ่มต่างๆที่มีความขัดแย้งกันเพื่อให้แต่ละคนสามารถรับรู้ถึงมุมมองของผู้อื่น	.410	.031	-.072	.008	.004	.025
มีการพัฒนาคู่มือที่ชัดเจนแนวทางการดำเนินงาน	.117	-.058	-.059	.071	.033	.034
มีการประสานสอดคล้องกันระหว่าง กลยุทธ์ โครงสร้าง การจัดคนเข้าทำงาน ทรัพยากรงบประมาณ	.623	-.197	.038	.119	-.067	.029
การวัดผลการทำงานระบบต่างๆขององค์กรและดูความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร						
มีการจัดทำการวัดผลเชิงสัมฤทธิ์ผลตามจุด 4 มุมมองคือด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา	.721	-.148	-.073	.168	-.106	.186
มีการวัดผลความสำเร็จของหน่วยงานตามแนวคิดของตัวแบบ Logic Model ที่ลงมือทำไปทำวัดประเมินผล การวัดประสิทธิภาพ การวัดผลประสิทธิผลและภาวะชีวิตประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย	.594	-.197	-.120	.134	-.010	.163

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	13	14	15	16	17	18
มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.145	-.317	.226	.063	.053	-.151
มีการมอบหมายกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.160	-.168	.160	.139	.056	-.087
มีการมอบหมายกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.137	.285	.119	.115	-.078	.151
มีการกำหนดผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.188	.372	.285	.103	-.022	.214
มีการมอบหมายกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.233	.145	.109	.113	.031	-.183
มีการเลือกกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.132	-.024	.133	.093	-.026	-.129
มีการพบปะกันกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.025	.061	-.157	-.014	-.040	-.008
มีการพบปะกันกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.039	.062	-.167	-.076	-.068	.002
มีการให้ความเข้าใจกับบุคคล กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.044	.041	-.184	-.050	-.070	-.019
มีการให้ความเข้าใจกับบุคคล กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	-.123	-.103	-.153	-.038	-.019	-.166
มีการเลือกกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	-.078	-.104	-.129	-.025	.027	-.061
มีการกำหนดกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	-8.16E-005	.080	-.118	-.029	-.008	-.019
มีการนำกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	-.107	-.036	-.041	-.009	.017	.105
มีการนำกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.103	.040	.044	-.088	.189	.101
มีการระดมความคิดเห็นของ กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	.102	.059	.215	-.066	-.052	-.148
มีการนำกลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา กลุ่มผู้นับถือศาสนา	-.076	.036	.005	-.038	-.028	-.049

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	13	14	15	16	17	18
ตามปฏิบัตินโยบายการฝึกอบรมในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ	-.046	.003	.027	.024	-.008	.018
โครงการที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้	-.055	.283	-.107	-.001	-.065	.037
มีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการ ชัดเจน	-.141	.012	.004	.062	-.050	.040
มีการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆโดยทั่วไปประกอบการตัดสินใจ	-.115	-.004	.022	.036	-.054	.002
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	-.155	-.026	.106	.260	-.242	-.064
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว	-.261	.146	.128	.046	-.141	-.188
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	-.177	-.019	.079	.112	-.002	-.003
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและตั้งใจ	-.114	-.037	.038	.052	.035	-.018
ให้ส่งผลการกระทำในบรรลุเป้าหมาย						
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน	-.228	-.092	-.070	-.137	.035	.202
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการตัดสินใจวัดความสำเร็จได้	-.259	.022	.024	-.001	.049	.005
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน	-.149	.054	-.023	.000	.025	-.007
มีการตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ	-.306	.004	-.167	-.097	.086	-.003
มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	-.213	-.119	-.070	.001	.048	-.051
มีหัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ	-.213	-.142	.063	-.019	.028	-.118
มีการกำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.045	-.087	.083	.184	-.070	-.249

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	13	14	15	16	17	18
มีการนำเทคโนโลยีการประเมินผลการดำเนินงานมาใช้กันอย่างแพร่หลายใช้ในการบริหารโครงการ	.077	-.251	.005	.232	.015	.211
มีการบริหารโครงการจัดการและกำหนดทรัพยากรประกอบช่วงเวลา วัตถุประสงค์ และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.119	-.172	-.058	-.017	.094	.245
มีการจัดการกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่องค์กรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานเองตลอดเวลา	.161	.046	-.061	-.009	.041	.149
มีโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระหว่างกัน	.056	-.126	-.070	.107	.034	-.006
มีโครงการองค์การที่มีการแบ่งส่วนงานที่ภายในองค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน	.053	.125	-.001	.128	-.016	.070
มีการปรับโครงสร้างองค์การให้มีความสอดคล้องกันและเป็นอิสระในการบริหารจัดการ	.133	.156	-.047	.096	-.056	-.095
มีโครงสร้างองค์การที่ไม่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	.047	.068	-.021	.017	-.100	.017
มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน	.080	.085	.019	-.142	-.058	-.014
มีการลดโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์	-.002	-.028	.011	-.123	-.082	-.005
มีโครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	.168	-.066	-.061	-.289	.151	.139
มีการประเมินกลยุทธ์ที่ดำเนินการวัดความสำเร็จของเข้ากันไว้กับวิสัยทัศน์ขององค์การ	.098	-.028	-.255	-.269	.131	.211
มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงาน	.216	-.083	-.075	-.071	.193	-.217
มีการประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่	.027	.085	-.022	-.112	.198	-.128
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่	.035	.026	.043	.008	.050	.063
ผู้นำให้ความสำคัญตลอดชีวิตตามกำกับดูแลและสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์	.113	.082	.060	.023	.024	-.029

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	13	14	15	16	17	18
มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ	.180	.184	.053	-.015	-.065	-.199
ทีมผู้บริหารวางแผนการวัดความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.081	-.015	-.074	-.162	.048	-.073
หัวหน้าแผนกภายในมีฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.026	.063	.055	-.142	-.019	.106
มีสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์	-.115	.075	.106	-.037	.035	.073
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.091	.089	.076	-.083	.074	.112
มีการเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	.019	.096	.141	.021	.060	.010
มีระบบการวัดและประเมินผลการทำงานส่วนบุคคลหน่วยงานตลอดจนถึงในกลยุทธ์	.009	.104	.136	-.001	.033	.056
มีระบบการบริหารงานที่มีความสอดคล้องและเป็นอิสระ	.030	.056	.072	-.089	.028	.018
มีการนำระบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.214	.251	-.061	-.053	-.372	.222
มีศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก	.106	.188	-.131	.020	-.136	-.040
มีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน	.063	-.101	-.092	-.111	-.061	-.211
มีกระบวนการการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว	.103	-.081	-.039	-.128	-.054	-.011
มีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.008	-.025	.003	-.027	.049	-.111
มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ	-.215	.033	-.026	.134	-.214	.049
บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.060	-.222	.142	-.017	-.435	.104
บุคลากรได้รับการฝึกอบรมการให้การศึกษาการมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงาน และการส่งงานอย่างสม่ำเสมอ	-.130	-.216	.134	-.052	-.191	.081
บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.053	-.286	.139	-.198	-.203	.165
บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	.038	-.021	.081	-.116	-.021	-.033

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	13	14	15	16	17	18
ผู้บริหารแผนกบริหารภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	.014	-.042	.125	-.057	-.016	-.106
ผู้บริหารแผนกบริหารหน้าที่พิเศษในการควบคุมการปฏิบัติงาน	.125	.136	-.071	-.133	.001	-.147
ผู้บริหารแผนกบริหารให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน และคอยติดตามกำกับดูแลการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของผู้เสนอ	-.142	.004	-.042	-.143	.077	.107
ผู้บริหารแผนกบริหารปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆตลอดเวลากับกลยุทธ์บนนโยบายที่ประกาศไว้	-.020	.015	.067	-.013	-.010	-.080
ผู้บริหารแผนกบริหารสร้างความเชื่อมั่นตระหนักใจและการร่วมแรงในทีมงาน	-.024	.077	.089	-.030	.014	-.056
ผู้บริหารแผนกบริหารปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	-.114	.108	-.114	.035	-.049	.129
มีการแสวงหาและพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น	-.015	.110	-.009	-.003	-.041	.166
ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น	-.084	.000	.000	-.044	-.011	-.077
มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทุกครั้ง	.097	-.078	.032	-.010	.031	-.108
มีการสร้างสิ่งกระตุ้นของการเปลี่ยนแปลงว่าการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยหรือเปลี่ยนแปลงรุนแรง	-.044	-.025	.052	-.016	.049	.010
มีการให้เหตุผลทุกครั้งที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	-.077	-.030	.006	.228	.175	.101
มีการนำเสนอข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทุกคนในความเป็นสิ่งจำเป็นมีการเปลี่ยนแปลง	-.101	-.037	.002	.281	.226	.049
มีการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดผลประโยชน์กับตน	-.007	-.084	-.015	.167	.222	.071
มีการออกแบบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบเป็นระบบ	.041	.032	-.013	-.113	.098	.033
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยนแปลง	.108	-.033	.034	.012	-.023	-.039
มีการรายงานให้ทุกคนรับรู้ความคืบหน้าในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสม่ำเสมอ	.190	-.151	-.089	.050	.075	-.007
ผู้บริหารมีการตรวจตราและควบคุมการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ดำเนินการขั้นตอน	.182	-.034	-.132	.042	.085	-.032

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	13	14	15	16	17	18
มีการประชุมขึ้นจากเหตุให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ทั่วถึงทุกคนสม่ำเสมอ	.030	.003	.076	.079	.081	-.106
มีการประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหา พหุร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ	.003	.053	.037	.052	.155	-.087
มีระบบสื่อสารที่เข้าถึงภายใน และภายนอกองค์การ เช่นโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	-.168	.135	-.042	.172	.277	.144
มีการติดตั้งระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการ ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.099	-.071	.033	-.071	-.173	.049
มีระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกัน ของผู้นำปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว	.106	-.102	-.041	-.002	-.070	.022
มีการสื่อสารกันระหว่างผู้นำ ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็น แบบสองทาง	.071	-.074	-.015	-.048	-.042	.029
มีระบบจูงใจโดยการให้โบนัส พิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้า ประสงค์	.127	-.095	.061	-.068	-.059	.118
มีระบบจูงใจโดยการขึ้นเงินเดือน ตามผลงานที่บรรลุเป้า ประสงค์	.109	-.072	-.090	-.085	-.057	.079
มีระบบจูงใจโดยการให้เลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงาน ที่บรรลุเป้าประสงค์	.039	-.035	.001	-.027	-.047	.036
มีระบบการจูงใจโดยการให้รางวัล ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ งานเฉพาะกิจประสบความสำเร็จ	-.045	.156	-.190	-.039	.014	-.190
มีระบบการจูงใจโดยการประกาศ ยกย่องชมเชยในผลการ ปฏิบัติงานที่ดี	-.046	.188	.085	-.065	.094	.022
มีการกำหนดนโยบายที่สื่อ ให้สำนักงานตามกลยุทธ์บรรลุ เป้าประสงค์เป็นหลายลักษณะ กิจกรรม	.031	-.067	.196	.044	.038	.053
มีการกำหนดนโยบายความค ดหวังของผู้บริหารในบุคลากร ทุกคนรับรู้ตั้งแต่แรก	.011	-.022	.205	.140	.157	.101
มีการประชุมชี้แจงนโยบายให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติ ตามอย่างเฉพาะเจาะจง	.048	-.153	-.059	.082	-.033	-.008
มีการกำหนดนโยบายโดยการ มอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้ บุคลากรระดับปฏิบัติงานสามารถ ปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง	.050	.028	.158	.113	.152	.172
มีคู่มือนโยบายเพื่อกำหนด แนวทางและทิศทางปฏิบัติงานตาม กลยุทธ์	-.107	.105	-.191	.080	.043	-.124

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	13	14	15	16	17	18
มีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	-.083	.154	-.168	-.018	-.060	-.022
มีการจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ซึ่งวัดตามวัตถุประสงค์ประจำปี	-.137	.119	-.164	.084	-.068	-.099
มีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	-.038	-.036	-.077	-.035	-.048	-.023
มีการจัดการความขัดแย้งความไม่เข้าใจกันในการกำหนดวัตถุประสงค์ด้วยดีเนื่องจากความคาดหวังไม่เท่ากัน	.097	-.096	-.097	.133	-.020	-.014
มีการจัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีการประนีประนอมเพื่อให้ไม่มีใครเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้	.000	-.049	-.229	.127	-.085	.048
มีการจัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเชิงส่วนใหญ่	.103	-.082	-.154	.149	.007	.068
มีการจัดการความเข้าใจกันระหว่างผู้กำหนดกลยุทธ์และผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน	.131	-.070	-.126	.129	-.035	.080
มีการจัดการความขัดแย้งโดยจัดประชุมกลุ่มที่มีขัดแย้งนำเสนอมุมมองความคิดเห็นเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	-.013	-.025	-.063	.173	-.048	.095
มีการจัดการความขัดแย้งโดยการแลกเปลี่ยนกันในกลุ่มต่างๆที่มีความขัดแย้งกันเพื่อให้แต่ละคนสามารถรับฟังมุมมองของผู้อื่น	.196	-.093	-.190	.126	-.007	.068
มีการพัฒนาฝีมือที่เน้นแนวทางการดำเนินงาน	-.034	-.065	.002	.077	.018	-.040
มีการประสานสอดคล้องกันระหว่าง กลยุทธ์ โครงสร้าง การจัดคนเข้าทำงาน ทรัพยากรของบุคลากร	-.114	.104	.176	-.072	.137	.030
ได้ดำเนินการทำงานระบบต่างๆ ขององค์กร และดูแลร่วมกันของสมาชิกในองค์กร						
มีการจัดทำการวัดผลเชิงสัมฤทธิ์ผลรอบกลุ่ม 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา	-.092	.052	.227	-.204	.074	.030
มีการวัดผลความสำเร็จของหน่วยงานตามแนวคิดของตัวแบบ Logic Model ที่มองไปถึงเป้าหมายระยะยาว การวัดประสิทธิภาพ การวัดความประสิทธิผล และการวัดประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย	-.036	-.021	.291	-.298	.002	-.020

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	19	20	21	22	23
มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำทีม					
ลงมือรับผิดชอบนำ					
กลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติเป็นรายสัปดาห์	.016	-.031	.134	.068	.153
มีการมอบหมายกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน					
รับผิดชอบนำกลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติ	.131	-.006	.226	-.068	.078
เป็นรายสัปดาห์					
มีการมอบหมายกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน					
รับผิดชอบนำกลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติ	.050	.166	-.053	-.158	.114
ตามความถนัดและเชี่ยวชาญ					
แต่ละบุคคลหรือหน่วยงาน					
มีการกำหนดผู้รับผิดชอบรายสัปดาห์					
และรับผิดชอบร่วมกันแต่ละกลุ่ม	-.020	-.050	-.101	-.078	.080
ผู้ปฏิบัติงานนำกลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติ					
ในรูปแบบของคณะกรรมการ					
มีการมอบอำนาจให้ผู้รับผิดชอบ					
รายสัปดาห์มีอำนาจบริหารกลุ่ม	-.087	-.160	.009	.051	.173
ผู้ปฏิบัติงานโดยประสานความร่วมมือกัน					
มีการเลือกกลุ่มผู้ให้คำแนะนำ					
กับตัวการดำเนินงานก่อน	.023	.080	.496	.007	-.002
นำกลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติ					
มีการทบทวนแผนกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน					
ปีละหนึ่งครั้ง	.020	.034	.016	-.005	.037
มีการทบทวนวิธีการการทำงาน					
ที่ลดข้อบกพร่องของการนำกลุ่ม	.066	-.005	-.050	.030	.013
ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติ					
มีการทำความเข้าใจกับบุคลากร					
ที่ปฏิบัติงานทุกคนในการ	.076	-.008	-.024	.005	.020
ดำเนินงานกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน					
ผู้รับผิดชอบนำกลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติ					
ปีละหนึ่งครั้ง					
และทำความเข้าใจทิศทางของ	.146	-.101	.027	-.007	-.257
องค์กรก่อนนำกลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติ					
มีการเลือกกลุ่มผู้ให้คำแนะนำ					
โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนใน	.174	-.060	-.043	.032	-.173
องค์กรเข้ามามีส่วนร่วม					
มีการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อเสนอ					
แนะกับตัวการดำเนินงาน	.042	.044	.068	.009	.029
มีการนำกลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปแปลง					
จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการรายปี	-.074	-.034	-.129	.101	.152
แผนปฏิบัติการมีการกำหนดตัว					
รับผิดชอบ					
เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ	-.114	.040	-.133	.157	.052
ของโครงการและกิจกรรม					
มีการระดมความคิดเห็นของ					
บุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการ	-.196	.101	-.019	.195	.072
รายปี					
แผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลา					
ซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลัง	-.135	.031	-.074	.134	.063
ในการดำเนินการอย่างชัดเจน					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	19	20	21	22	23
แผนปฏิบัติการที่มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ	-.077	.073	.024	.049	.040
โครงการที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้	-.078	.109	-.193	.044	-.111
มีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการ ชัดเจน	.026	.039	-.075	.049	.087
มีการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	-.033	.062	.006	.016	.081
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	.288	.105	-.075	-.119	-.324
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว	.186	.038	-.095	-.173	-.005
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	-.050	.010	-.040	.085	.124
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและตั้งใจ	-.065	.034	.063	.036	.076
ให้ผลการกระทำในบรรลุเป้าหมาย					
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	.084	.273	.077	-.061	-.003
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นพิเศษเฉพาะ	-.079	.033	-.042	.047	.143
จะสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้					
มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน	-.080	.027	-.050	.042	.110
มีการตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ	-.085	.031	.100	-.029	-.022
มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	-.009	.064	.064	-.059	.054
มีหัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ	.009	-.034	.063	.020	.213
มีการกำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.015	-.114	-.114	.101	-.037

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	19	20	21	22	23
มีการนำเทคโนโลยีการประเมินผลการทำงานมาใช้บ้างงบประมาณมาใช้ในการบริหารโครงการ	.093	.070	-.201	-.001	.106
มีการบริหารโครงการจัดการและค่าบริหารพยาบาลประกอบด้วยเวลา วัสดุ บุคลากร และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.016	-.098	-.214	.031	.028
มีการจัดการกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้					
ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถ	.011	-.068	-.160	-.124	-.069
นศึกษาเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา					
มีโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสัมพันธ์ระหว่างกัน	-.095	-.183	.111	-.005	.056
มีโครงการองค์การที่มีการแบ่งส่วนงานภายในองค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน	-.002	-.001	-.113	-.045	-.191
มีการปรับโครงสร้างองค์การให้มีความสอดคล้องและยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ	-.195	-.130	.052	.049	-.220
มีโครงสร้างองค์การที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	-.074	-.023	.077	.137	-.207
มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับ	-.028	-.034	.123	.113	-.149
มีการจัดโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์	.017	.038	.064	-.031	.065
มีโครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	-.009	-.060	.095	-.036	-.022
มีการประเมินกลยุทธ์ว่าดำเนินการว่ามีความสอดคล้องเข้ากันไว้กับวัฒนธรรมขององค์การ	-.048	.113	.052	-.215	-.074
มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงาน	.159	-.033	-.179	-.135	.144
มีการประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่องค์กรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่	-.004	.071	-.061	-.111	.033
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่	.109	.261	.125	-.071	-.049
ผู้นำให้ความสำคัญคอยติดตามกำกับดูแลสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์	-.015	.134	.041	-.143	-.042

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	19	20	21	22	23
มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายองค์กร	.072	.098	-.064	-.131	.112
เพิ่มประสิทธิภาพของแผนกวิชาการสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.269	.205	.132	.007	-.060
หัวหน้าแผนกวิชาการมีฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.012	-.052	.050	-.067	-.010
มีสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์	-.002	.029	.022	.068	.093
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.041	.047	.031	.084	.062
มีการเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	.016	-.001	-.081	-.043	-.068
มีระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับกลยุทธ์	.055	-.057	.104	-.019	-.104
มีระบบการบริหารงานที่วัดความสำเร็จและเป็นอิสระ	-.047	-.040	.034	-.044	-.018
มีการนำระบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.050	-.010	.061	.093	.168
มีศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก	.169	.135	-.013	.206	.047
มีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน	-.028	.086	-.184	.070	-.011
มีกระบวนการการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว	-.024	-.073	-.081	-.036	-.007
มีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.015	.001	-.031	-.062	-.049
มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร	-.075	.059	.037	.178	-.073
บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.154	.092	-.003	-.143	.093
บุคลากรได้รับการฝึกอบรมการให้การศึกษา	-.167	-.143	.031	-.196	.051
การมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงาน และการส่งมอบงานอย่างสม่ำเสมอ					
บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	-.138	.189	-.104	-.077	-.044
บุคลากรในแต่ละส่วนงานมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	-.100	-.025	-.040	-.078	-.120

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	19	20	21	22	23
ผู้บริหารแผนกวิชาศึกษาศาสตร์ ในการปฏิบัติงาน	-.050	-.028	-.126	-.102	-.042
ผู้บริหารแผนกวิชาวิทยาศาสตร์ การควบคุมการปฏิบัติ	.011	.019	.044	-.156	.023
ผู้บริหารแผนกวิชาให้ควมสำ คัญ ส่งเสริม สนับสนุน และคอยติดตาม	.055	-.137	.015	.154	-.081
กำกับดูแลการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติสู่เสมอ					
ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงาน ในสถานการณ์	-.087	-.119	.015	-.017	-.150
ต่างๆสอดคล้องกับกลยุทธ์และ นโยบายที่ประกาศไว้					
ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความ เชื่อมั่น	-.023	-.141	.019	.026	-.070
ความเข้าใจและการร่วมแรงใ นทีมงาน					
ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	-.118	-.295	.145	.177	-.064
มีการแสวงหาและพัฒนาศัก ยภาพระดับปฏิบัติงานมากขึ้น	.035	-.312	.174	-.069	.013
ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบ หมายให้ผู้บริหารระดับปฏิบัติ การมากขึ้น	-.086	-.197	-.079	-.122	-.011
มีการเตรียมความพร้อมก่อน การเปลี่ยนแปลง	.011	.013	-.075	-.060	-.096
กลยุทธ์ทุกครึ่ง					
มีการทำสิ่งระยะสั้นของการ เปลี่ยนแปลงว่าการเปลี่ยนแปลง เล็กน้อย	.053	.051	-.047	-.057	.044
หรือเปลี่ยนแปลงรุนแรง					
มีการให้เหตุผลทุกครึ่งและ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	.183	-.030	-.060	.015	.092
มีการนำเสนอข้อมูลเพื่อสร้ง ความเชื่อมั่นในบุคลากรทุก คนในความเป็นสิ่งของการ เปลี่ยนแปลง	.079	.083	-.098	.018	-.030
มีการสร้างความเชื่อมั่นให้ บุคลากรว่าการเปลี่ยนแปลง จะไม่ให้เกิดผลกระทบกับ ตน	.017	-.177	-.047	-.169	.023
มีการออกแบบขั้นตอนการ เปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบเป็น ระบบ	.038	-.030	-.008	.000	-.041
มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นในขั้นตอน การเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ การเปลี่ยนแปลง	.015	.028	-.010	-.033	-.029
มีการรายงานให้ทุกคนรับ รู้ความสันทนาในขั้นตอนการ เปลี่ยนแปลงสม่ำเสมอ	-.009	.241	-.020	.262	-.050
ผู้บริหารมีการตรวจตราและ ควบคุมการเปลี่ยนแปลงใน ส่วนที่ดำเนินการขั้นตอน	-.023	.320	-.002	.193	-.014

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	19	20	21	22	23
มีการประชุมชี้แจงกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ทั่วทั้งทุกคนสม่ำเสมอ	-.059	.083	-.011	-.019	-.123
มีการประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหา ช่วยกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.044	.051	.012	-.030	-.028
มีระบบสื่อสารที่ส่งถึงภายใน และภายนอกองค์การ เป็นโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	.096	-.029	.218	.105	.045
มีการติดตั้งระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการ ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.322	-.038	.000	.060	-.012
มีระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกัน ของผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว	.206	-.087	.064	.092	-.004
มีการสื่อสารกันระหว่างผู้ปฏิบัติ งานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็น แบบสองทาง	.147	-.062	.049	.110	.033
มีระบบจูงใจโดยการให้โบนัส พิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้า ประสงค์	.099	.099	.165	-.018	.089
มีระบบจูงใจโดยการขึ้นเงินเดือน ตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	.249	-.109	.019	.064	-.031
มีระบบจูงใจโดยการให้เลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงาน ที่บรรลุเป้าประสงค์	.176	-.056	.031	.089	.013
มีระบบการจูงใจโดยการให้รางวัล ตอบแทนกลุ่มทีมผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะกิจประจวบผลสำเร็จ	-.088	-.050	.032	.006	.209
มีระบบการจูงใจโดยการประกาศ ยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน ที่ดี	-.012	-.040	-.242	.144	-.016
มีการกำหนดนโยบายที่เพื่อให้ ดำเนินงานตามกลยุทธ์บรรลุ เป้าประสงค์เป็นรายลักษณะ กิจกรรม	-.169	-.029	-.046	.122	-.136
มีการกำหนดนโยบายความค ตหวังของผู้บริหารให้บุคลากร ทุกคนรับรู้ตั้งแต่แรก	-.201	.023	.033	.002	-.155
มีการประชุมชี้แจงนโยบายให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติ ตัวอย่างเฉพาะเจาะจง	-.118	.080	-.074	.109	-.097
มีการกำหนดนโยบายโดยการ มอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้ บุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถ ปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง	-.073	.034	.019	-.199	-.057
มีคู่มือนโยบายเพื่อกำหนดแนว ทางและทิศทางปฏิบัติงานตาม กลยุทธ์	-.027	.151	.091	-.058	.074

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	19	20	21	22	23
มีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงานตามกลยุทธ์	-.068	-.037	.025	-.204	.085
มีการจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ที่ส่งไว้ตามวัตถุประสงค์ประจำปี	.025	.016	.022	-.128	.066
มีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	.138	-.087	-.098	.040	.047
มีการจัดการความขัดแย้งความไม่เข้าใจกันในการกำหนดวัตถุประสงค์ประจำปีเนื่องจากความคาดหวังไม่เท่ากัน	-.096	-.038	-.017	-.032	.014
มีการจัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีการประนีประนอมเพื่อให้ได้ใครเป็นฝ่ายชนะหรือผู้แพ้	-.073	-.014	.052	-.071	.040
มีการจัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีแบ่งส่วนใหญ่	-.101	-.022	.001	-.091	-.010
มีการจัดการความเข้าใจกันระหว่างผู้กำหนดกลยุทธ์และผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน	-.089	-.049	.018	-.022	.059
มีการจัดการความขัดแย้งโดยจัดประชุมกลุ่มที่มีผู้ขัดแย้งนำเสนอมุมมองความคิดเห็นเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	-.008	.093	.022	.026	-.028
มีการจัดการความขัดแย้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มต่างๆที่มีความขัดแย้งกันเพื่อให้เกิดคนสามารถรับฟังมุมมองของผู้อื่น	-.063	-.031	.012	-.026	-.017
มีการพัฒนาคู่มือที่เน้นแนวทางการดำเนินงาน	-.036	-.021	-.010	-.028	-.003
มีการประสานสอดคล้องกันระหว่าง กลยุทธ์ โครงสร้าง การจัดคนเข้าทำงาน ทรัพยากรของบุคลากร	.142	.100	.081	.027	-.102
สอดคล้องการทำงานระบบต่างๆขององค์กร และดูแลตัวส่วนกันของสมาชิกในองค์กร					
มีการจัดทำการวัดผลเชิงสมดุลครบรอบคอบ 4 มุมมอง คือด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา	.119	.008	-.011	.014	-.051
มีการวัดผลความสำเร็จของหน่วยงานตามแนวคิดของตัวแบบ Logic Model					
เพิ่มประสิทธิภาพการวัดประเมินผล การวัดประสิทธิภาพ การวัดความประหยัด และการวัดประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย	.152	-.102	-.068	.148	.094

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 23 components extracted.