

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยชุดที่ 1 และชุดที่ 2

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมืองานวิจัย ชุดที่ 1

1. ดร.วีระชัย เสมากักดี
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. รศ.ดร.วัน เดชพิชัย
อธิการบดี มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
3. ผศ.ดร.ไพโรจน์ ต้วงวิเศษ
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
4. ผศ.ดร.สุวิทย์ บุญช่วย
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
5. ดร.มงคลชัย สมอุดร
ผู้อำนวยการวิทยาลัยประมงติณสูลานนท์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามชุดที่ 1

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Content Validity) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 240 : 117)

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 1 ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและประเด็นเนื้อหาตามโครงสร้าง

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IC
	ดร.วีระชัย	ดร.วัน	ดร.ไพโรจน์	ดร.สุวิทย์	ดร.มงคลชัย		
Sex	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
Age	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60
Study	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
Position	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
V1111	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1112	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1113	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60
V1221	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60
V1222	+1	+1	+1	0	+1	5	1.00
V1223	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
V1224	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1331	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1332	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
V1333	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IC
	ดร.วีระชัย	ดร.วัน	ดร.ไพโรจน์	ดร.สุวิทย์	ดร.มงคลชัย		
V1334	+1	+1	+1	0	+1	5	1.00
V1335	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1336	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1337	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1441	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1442	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1443	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1444	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1445	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
V1446	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1447	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V1448	+1	-1	+1	0	+1	2	0.40*
V21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
V2221	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V2222	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V2223	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V2224	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V2225	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V2226	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
V2227	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
V2228	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V2229	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V231	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
V241	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V251	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3111	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3112	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IC
	ดร.วีระชัย	ดร.วัน	ดร.ไพโรจน์	ดร.สุวิทย์	ดร.มงคลชัย		
V3113	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3114	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3115	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3221	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3222	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3223	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3224	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3225	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3226	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3227	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3331	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3332	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3333	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3334	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3335	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3441	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3442	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3443	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
V3444	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
V3445	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

* หมายถึง ปรับปรุงข้อคำถาม

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรายด้านและโดยรวมด้านความเหมาะสมและเป็นไปได้

อันดับที่	รายด้าน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (เหมาะสม)	ค่าความเชื่อมั่น (เป็นไปได้)
1	ส่วนที่ 1			
	1. วัตถุประสงค์ของ รูปแบบฯ	3	0.738	0.768
	2. หลักการของรูปแบบฯ	4	0.856	0.807
	3. ลักษณะพื้นฐานของ รูปแบบฯ	7	0.753	0.772
	4. องค์ประกอบของ รูปแบบฯ	8	0.900	0.879
2	ส่วนที่ 2			
	1. โครงสร้างการทำงานฯ	1	0.903	0.918
	2. บทบาทหน้าที่ตาม รูปแบบฯ	9 (0.931/0.960)		
	3. แผนที่ทางกลยุทธ์	1		
	4. การใช้ BSC ในแต่ละ ระดับ	1		
5. การเชื่อมโยงตัวชี้วัด กับการประเมิน สมรรถนะ	1			
3	ส่วนที่ 3			
	1. ชั้นเตรียมการ	5	0.867	0.890
	2. ชั้นนำไปปฏิบัติ	7	0.918	0.897
	3. ชั้นประเมินผลการ ปฏิบัติ	5	0.888	0.889
	4. ชั้นสรุปผลการปฏิบัติ	5	0.907	0.889
รวมรายด้าน		57	0.972	0.977

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมืองานวิจัย ชุดที่ 2

1. ดร.มงคลชัย สมอุดร
ผู้อำนวยการวิทยาลัยประมงติณสูลานนท์
2. ผศ.ดร.สุวิทย์ บุญช่วย
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
3. ดร.วีระชัย เสมากักดี
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
4. ผศ.ดร.ไพโรจน์ ต้วงวิเศษ
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา
5. ดร.สมยศ โชติเกษมศรี
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามชุดที่ 2

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Content Validity) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 240 : 117)

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 1 ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและประเด็นเนื้อหาตามโครงสร้าง

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IC
	ดร.มงคลชัย	ดร.สุวิทย์	ดร.วีระชัย	ดร.ไพโรจน์	ดร.สมยศ		
sex	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
age	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
study	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
position	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v111	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v112	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v113	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2111	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
v2112	0	+1	0	0	+1	2	0.40*
v2113	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2114	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60
v2121	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2122	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2123	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IC
	ดร.มงคลชัย	ดร.สุวิทย์	ดร.วีระชัย	ดร.ไพโรจน์	ดร.สมยศ		
v2124	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2131	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2132	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2133	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2141	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2142	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2143	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2144	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2145	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2146	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2147	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2151	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2152	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2153	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2154	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2155	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2156	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2157	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2161	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2162	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2163	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2171	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2172	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2173	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2174	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2175	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2176	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IC
	ดร.มงคลชัย	ดร.สุวิทย์	ดร.วีระชัย	ดร.ไพโรจน์	ดร.สมยศ		
v2177	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2178	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2179	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v21710	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2181	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2182	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2183	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2184	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2191	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2192	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2193	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2194	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2195	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v221	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v222	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2231	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2232	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2233	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2234	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v231	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v232	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v233	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v234	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v235	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v236	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v241	+1	+1	0	0	+1	3	0.60
v242	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IC
	ดร.มงคลชัย	ดร.สุวิทย์	ดร.วีระชัย	ดร.ไพโรจน์	ดร.สมยศ		
v243	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v244	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v245	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v246	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v251	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v252	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v253	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v254	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v255	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v256	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v261	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v262	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v263	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v264	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v271	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v272	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v273	+1	+1	0	0	0	2	0.40*
v274	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v275	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v276	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v277	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v281	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v282	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v283	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v284	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v291	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v292	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IC
	ดร.มงคลชัย	ดร.สุวิทย์	ดร.วีระชัย	ดร.ไพโรจน์	ดร.สมยศ		
v2101	+1	+1	0	0	+1	3	0.60
v2102	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v2103	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2104	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2105	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v211_1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v211_2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v211_3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v211_4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v212_1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v212_2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v212_3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v212_4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v212_5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v212_6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v212_7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v212_8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v212_9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v31_1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v31_2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v31_3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v31_4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v31_5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v31_6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v32_1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v32_2_1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v32_2_2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IC
	ดร.มงคลชัย	ดร.สุวิทย์	ดร.วีระชัย	ดร.ไพโรจน์	ดร.สมยศ		
v32_2_3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v32_2_4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v33_1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v33_2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v33_3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v34_1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v34_2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v35_1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v35_2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v35_3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v35_4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v35_5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v35_6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v35_7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v35_8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v43	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
v44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v49	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
v410	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v411	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v412	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IC
	ดร.มงคลชัย	ดร.สุวิทย์	ดร.วีระชัย	ดร.ไพโรจน์	ดร.สมยศ		
v413	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v414	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v415	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v416	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v417	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2_111	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2_112	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2_113	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2_114	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2_115	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2_116	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v2_117	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v22_1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v22_2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v22_3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v22_4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v22_5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v22_6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_33	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v3_34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IC
	ดร.มงคลชัย	ดร.สุวิทย์	ดร.วีระชัย	ดร.ไพโรจน์	ดร.สมยศ		
v3_310	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_311	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_312	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v3_313	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
v4_41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v4_42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v4_43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v4_44	+1	+1	0	0	+1	3	0.60
v4_45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
v67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

* หมายถึง ปรับปรุงข้อคำถาม

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรายด้านและโดยรวมจากระดับความคิดเห็น

อันดับที่	รายด้าน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ	3	0.772
2	ด้านความรู้ความเข้าใจ		
	2.1 การจัดทำวิสัยทัศน์		
	2.1.1 การวิเคราะห์ความต้องการ ด้านนโยบาย	4	0.742
	2.1.2 การวิเคราะห์ความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4	0.850
	2.1.3 การวิเคราะห์ความต้องการ ของธุรกิจ	3	0.859
	2.1.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอกฯ	7	0.872
	2.1.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในฯ	7	0.896
	2.1.6 ข้อคำถามฯ	3	0.830
	2.1.7 เกณฑ์ในการจัดทำวิสัยทัศน์ฯ	10	0.918
	2.1.8 การเขียนข้อความวิสัยทัศน์	4	0.881
	2.1.9 การจำแนกวิสัยทัศน์	5	0.950
	2.2 การจัดทำพันธกิจ	2	0.828
	2.2.3.1 เกณฑ์ที่ใช้ฯ	4	0.939
	2.3 การจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ฯ	6	0.903
	2.4 การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่มุมมองฯ	5	0.915
	2.5 แผนที่ทางกลยุทธ์	6	0.958
	2.6 การจัดทำเป้าประสงค์	4	0.947
	2.7 การกำหนดตัวชี้วัด ข้อมูลปัจจุบันฯ	7	0.915
	2.8 จากสิ่งที่จะทำสู่แผนงาน/โครงการฯ	4	0.923
	2.9 การกำหนดนโยบายฯ	2	0.848
	2.10 โครงสร้างการบริหารฯ	5	0.903
	รวม	95	

ภาคผนวก ข.
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์งานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ
ในการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลระยะที่ 2

1. นายสมศักดิ์ สุห์รายคิมหันต์
ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
2. นายเจริญ ภัคดีวานิช
รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. นางศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล
รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. นายทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา
ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม
ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
6. นายกมล พิณรัตน์
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
7. นายมังกร หิริรักษ์
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
8. นายสมบัติ แสงสว่างสัจกุล
ผู้อำนวยการสำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
9. นายพันธ์ศักดิ์ โรจนากาศ
ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
10. นายสรารุท ฝั่งประเสริฐ
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อันดับที่	รายด้าน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
	รวม (ยกมา)	95	
	2.11 การเชื่อมโยงการประเมินผลฯ	4	0.919
	2.12 การประเมินผลงาน	9	0.932
3	ขั้นตอนการนำรูปแบบฯ ไปใช้งานฯ		
	3.1 ชั้นเตรียมการ	6	0.937
	3.2 ชั้นนำไปปฏิบัติ	1	
	3.2.2 สัมมนา/ทบทวน	4	0.959
	3.3 ชั้นประเมินการปฏิบัติ	3	0.933
	3.4 ชั้นสรุปผลการปฏิบัติ	2	0.951
	3.5 การดำเนินการในภาพรวม	8	0.967
4	ประโยชน์ที่มีต่อสถานศึกษา	17	0.973
5	5. ปัจจัยสนับสนุนฯ		
	5.1 ระบบสารสนเทศ	7	0.958
	5.2 การติดต่อสื่อสาร	6	0.967
	5.3 การจูงใจ	13	0.966
	5.4 การบริหารเชิงคุณภาพ	5	0.918
	5.5 ผู้บริหาร	9	0.915
	5.6 บุคลากร	7	0.952
	รวมรายด้าน	196	0.993

ภาคผนวก ค.
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในงานวิจัย



ที่ ศธ.0521.2.0702/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี 94000

มีนาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเสริมศักดิ์ นิลวิไลซ์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ ภาควิชาฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 7331 3928-50 ต่อ 1624

โทรสาร 0 7334 8322



ที่ ศธ.0521.2.0702/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี 94000

มีนาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาเอก ทำการทดลอง (Try Out) เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเสริมศักดิ์ นิลวิไลย์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอทำการทดลอง (Try Out) เครื่องมือเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง ในหน่วยงานของท่าน โดยนักศึกษาที่มีรายชื่อดังกล่าวจะได้มาแจกทำการทดลองเครื่องมือดังกล่าวด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 7331 3928-50 ต่อ 1624

โทรสาร 0 7334 8322



ที่ ศธ.0521.2.0702/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี 94000

มีนาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาเอก ทำการทดลอง (Try Out) เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายเสริมศักดิ์ นิลวิไลซ์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอทำการทดลอง (Try Out) เครื่องมือเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ท่าน ทั้งนี้จะขออนุญาตเข้าพบและสัมภาษณ์ในวันที่ เดือน พ.ศ.2548 ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 7331 3928-50 ต่อ 1624

โทรสาร 0 7334 8322



ที่ ศธ.0521.2.0702/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี 94000

มีนาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายเสริมศักดิ์ นิลวิไลซ์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอเข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ทั้งนี้จะขออนุญาตเข้าพบและสัมภาษณ์ในวันที่ เดือน พ.ศ.2548

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 7331 3928-50 ต่อ 1624

โทรสาร 0 7334 8322



ที่ ศธ.0521.2.0702/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี 94000

มีนาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาเอก เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายเสริมศักดิ์ นิลวิไลซ์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มประชากรสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคยะลา วิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี และวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก ปัตตานี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาให้นักศึกษาที่มีรายชื่อดังกล่าวได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยนักศึกษาที่มีรายชื่อดังกล่าวจะเป็นผู้แจกและมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 0 7331 3928-50 ต่อ 1624
โทรสาร 0 7334 8322

ภาคผนวก ง.

เครื่องมือวิจัย

1. แบบสอบถามชุดที่ 1
2. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
3. แบบสอบถามชุดที่ 2
4. แบบสัมภาษณ์กลุ่ม

แบบสอบถาม

เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ

สำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

● แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ในการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพเป็นเครื่องมือในการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะมีการวัดองค์ประกอบทางการเงินและไม่ใช้การเงิน ตลอดจนติดตามการปฏิบัติตามกลยุทธ์ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในทุกส่วนขององค์กร และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารของสถานศึกษาต่อไป

● รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ ซึ่งจะใช้เป็นรูปแบบของการบริหารสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. แนวคิดและหลักการการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ
 - 1.1 วัตถุประสงค์
 - 1.2 หลักการ
 - 1.3 ลักษณะพื้นฐาน
 - 1.4 องค์ประกอบ
2. โครงสร้างการทำงาน บทบาท และกลไกรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ
 - 2.1 โครงสร้างการทำงาน
 - 2.2 บทบาทหน้าที่ตามรูปแบบฯ
 - 2.3 แผนที่ทางกลยุทธ์
 - 2.4 การประเมินผลเชิงคุณภาพระดับองค์กร/ฝ่าย/คณะ/งาน/แผนก/บุคคล
 - 2.5 การเชื่อมโยงตัวชี้วัดไปยังระดับบุคคลเพื่อประเมินผลงาน
3. ขั้นตอนการดำเนินงานการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ
 - 3.1 ขั้นตอนเตรียมการ
 - 3.2 ขั้นนำไปปฏิบัติ
 - 3.3 ขั้นประเมินผลการปฏิบัติ
 - 3.4 ขั้นสรุปผลการปฏิบัติ

- แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ
ในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

• โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลท่านหรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา
 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา
 ครูอาจารย์
 เจ้าหน้าที่
 ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ
 อื่นๆ (ระบุ)

ตอนที่ 2

รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ

ในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ ในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วตอบลงในช่องแสดง “ความเหมาะสม” ว่า “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 1-4 ซึ่งมีความหมายดังนี้

หมายเลข 4 หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่ง

หมายเลข 3 หมายถึง เหมาะสม

หมายเลข 2 หมายถึง ไม่เหมาะสม

หมายเลข 1 หมายถึง ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

2. ส่วนคำถามเรื่อง “ความเป็นไปได้” โปรดพิจารณาว่าสิ่งที่ระบุในแต่ละข้อนั้น มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 1-4 ซึ่งมีความหมายดังนี้

หมายเลข 4 หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด

หมายเลข 3 หมายถึง เป็นไปได้มาก

หมายเลข 2 หมายถึง เป็นไปได้น้อย

หมายเลข 1 หมายถึง เป็นไปได้น้อยที่สุด

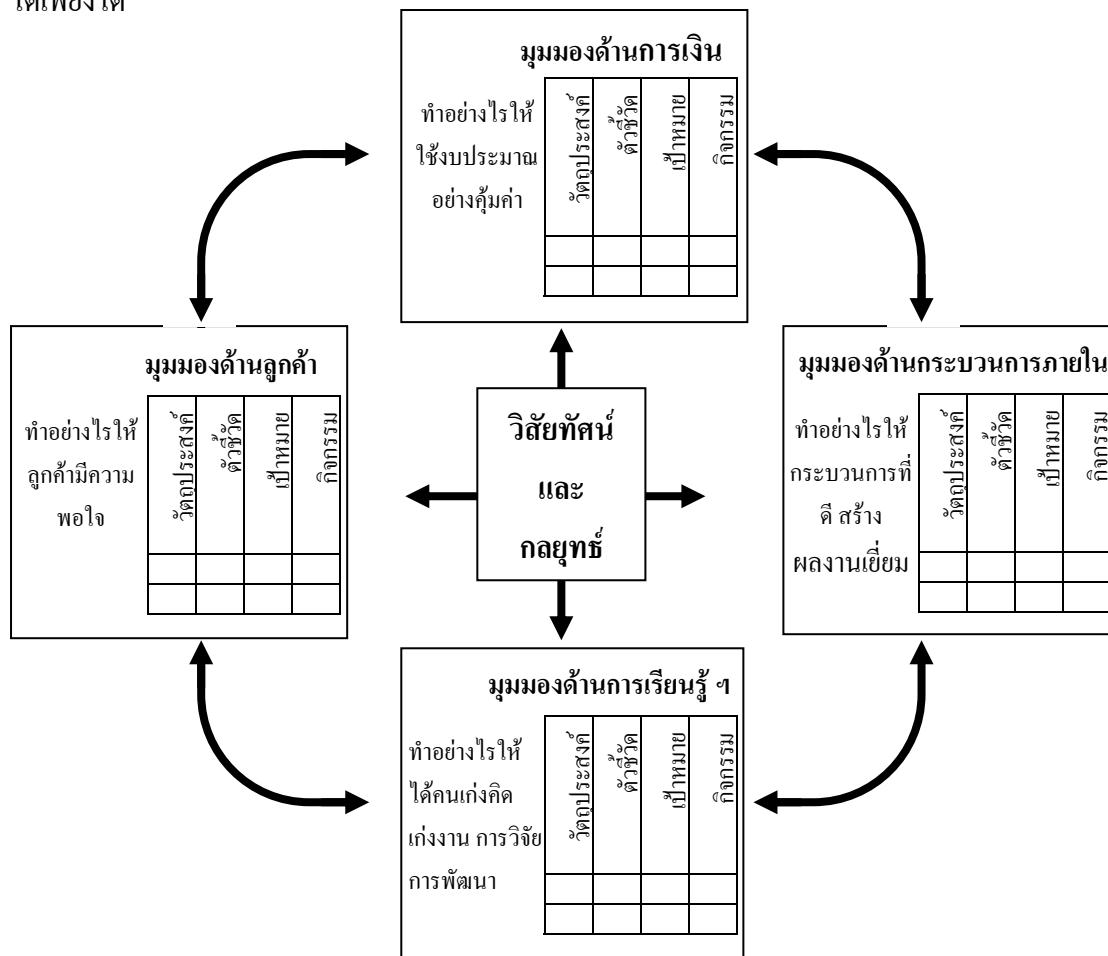
3. ส่วนช่องสุดท้าย “ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ” ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้รายละเอียดของรูปแบบสมบูรณ์มากขึ้น

4. คำถามปลายเปิดในท้ายตารางของแต่ละส่วน ขอให้ท่านให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อความสมบูรณ์ในแต่ละส่วนของรูปแบบส่วนนั้นๆ โดยเฉพาะ

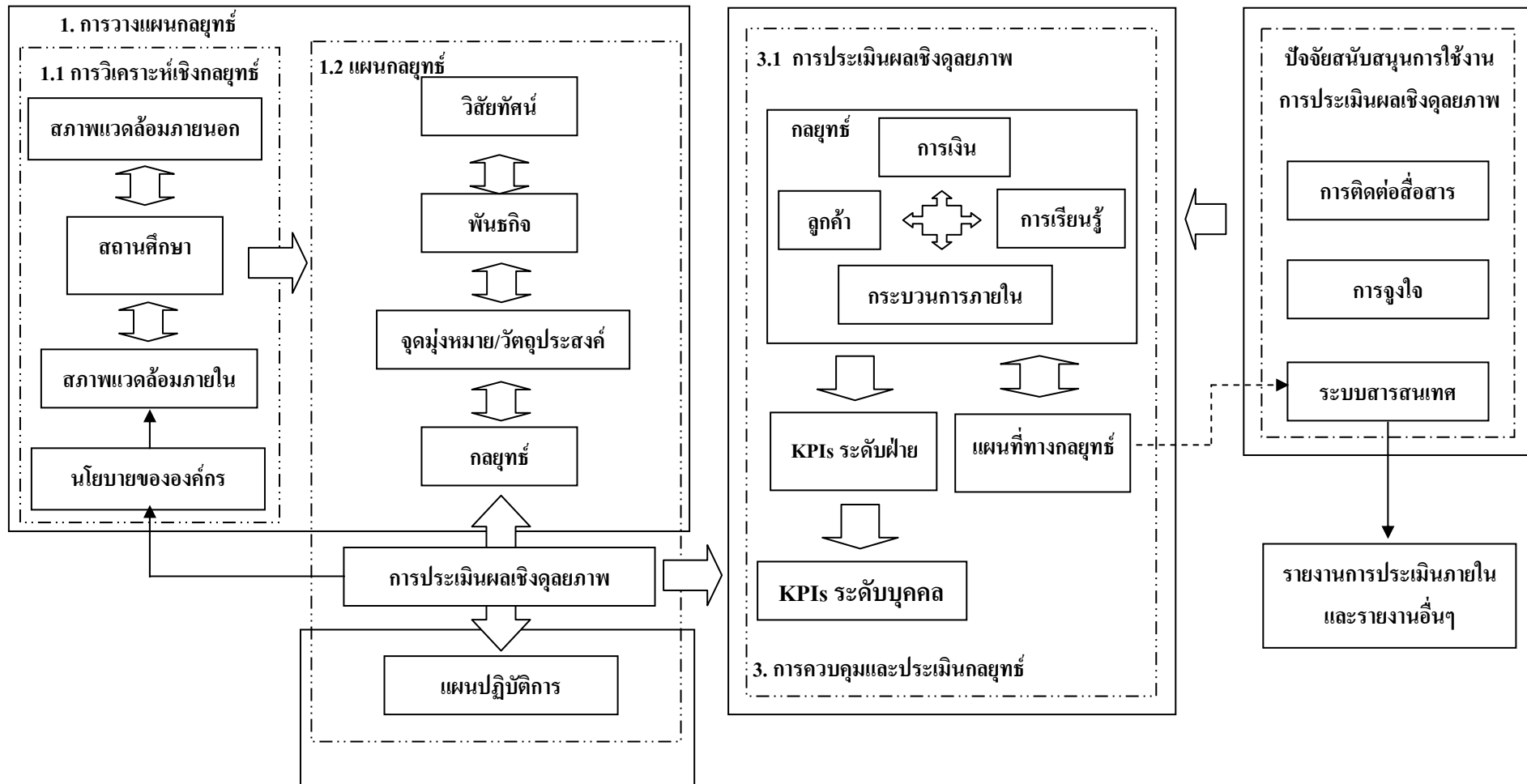
ข้อความที่นำเสนอให้พิจารณาจะเป็นการนำเสนอรูปแบบๆ ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ

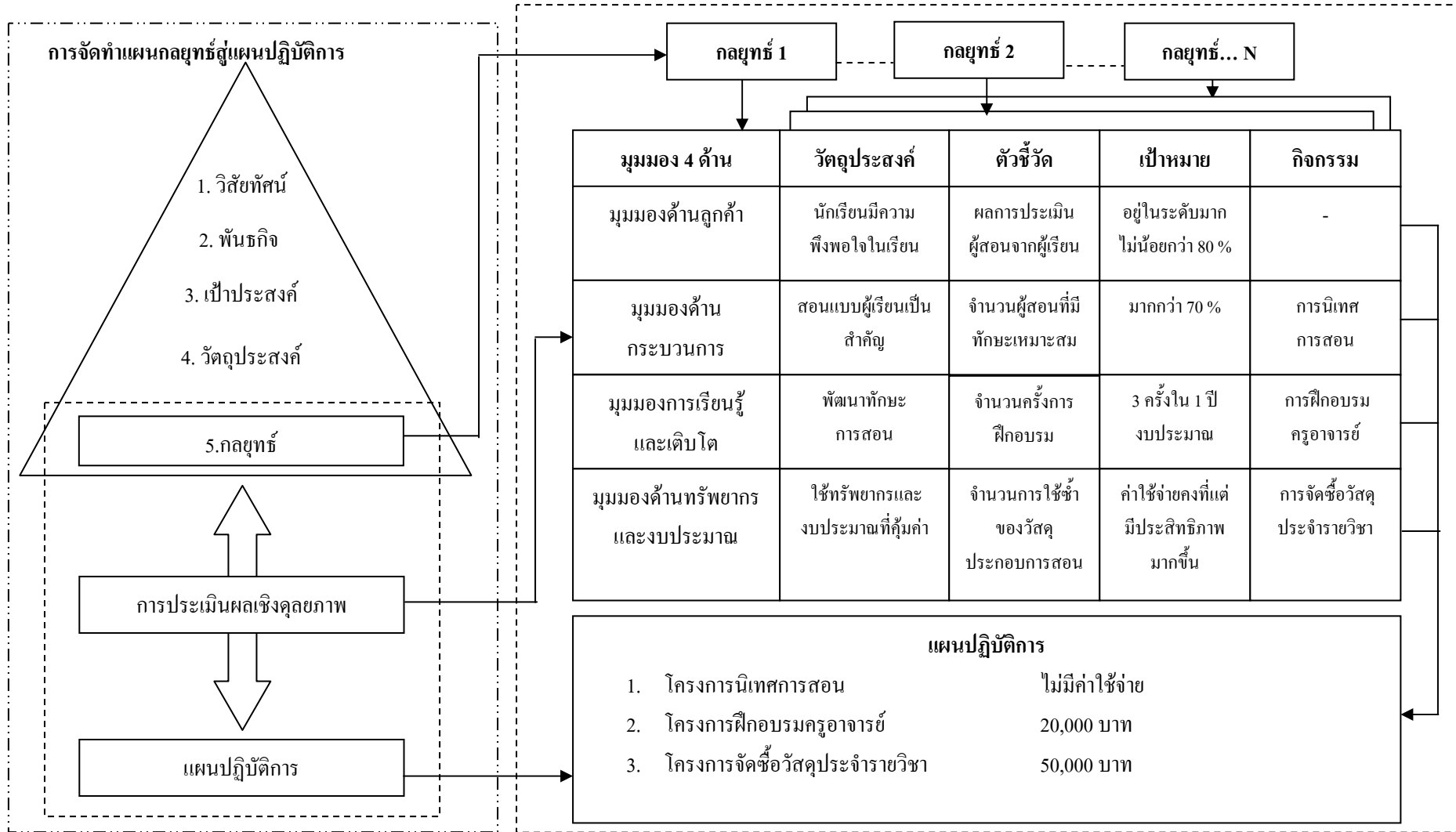
1. แนวคิดและหลักการการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ
 - 1.1 วัตถุประสงค์
 - 1.2 หลักการ
 - 1.3 ลักษณะพื้นฐาน
 - 1.4 องค์ประกอบ
 2. โครงสร้างการทำงาน บทบาท และกลไกรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ
 - 2.1 โครงสร้างการทำงาน
 - 2.2 บทบาทหน้าที่ตามรูปแบบๆ
 - 2.3 แผนที่ทางกลยุทธ์
 - 2.4 การประเมินผลเชิงคุณภาพระดับองค์กร/ฝ่าย/คณะ/งาน/แผนก/บุคคล
 - 2.5 การเชื่อมโยงตัวชี้วัดไปยังระดับบุคคลเพื่อประเมินผลงาน
 3. ขั้นตอนการดำเนินงานการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ
 - 3.1 ขั้นเตรียมการ
 - 3.2 ขั้นนำไปปฏิบัติ
 - 3.3 ขั้นประเมินผลการปฏิบัติ
 - 3.4 ขั้นสรุปผลการปฏิบัติ
 4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในภาพรวมของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ
- โดยมีรายละเอียดของข้อความในแต่ละส่วนดังนี้

2. ท่านคิดว่าสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จะดำเนินการตามรูปแบบการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยกำหนดหลักการของรูปแบบดังต่อไปนี้ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้เพียงใด



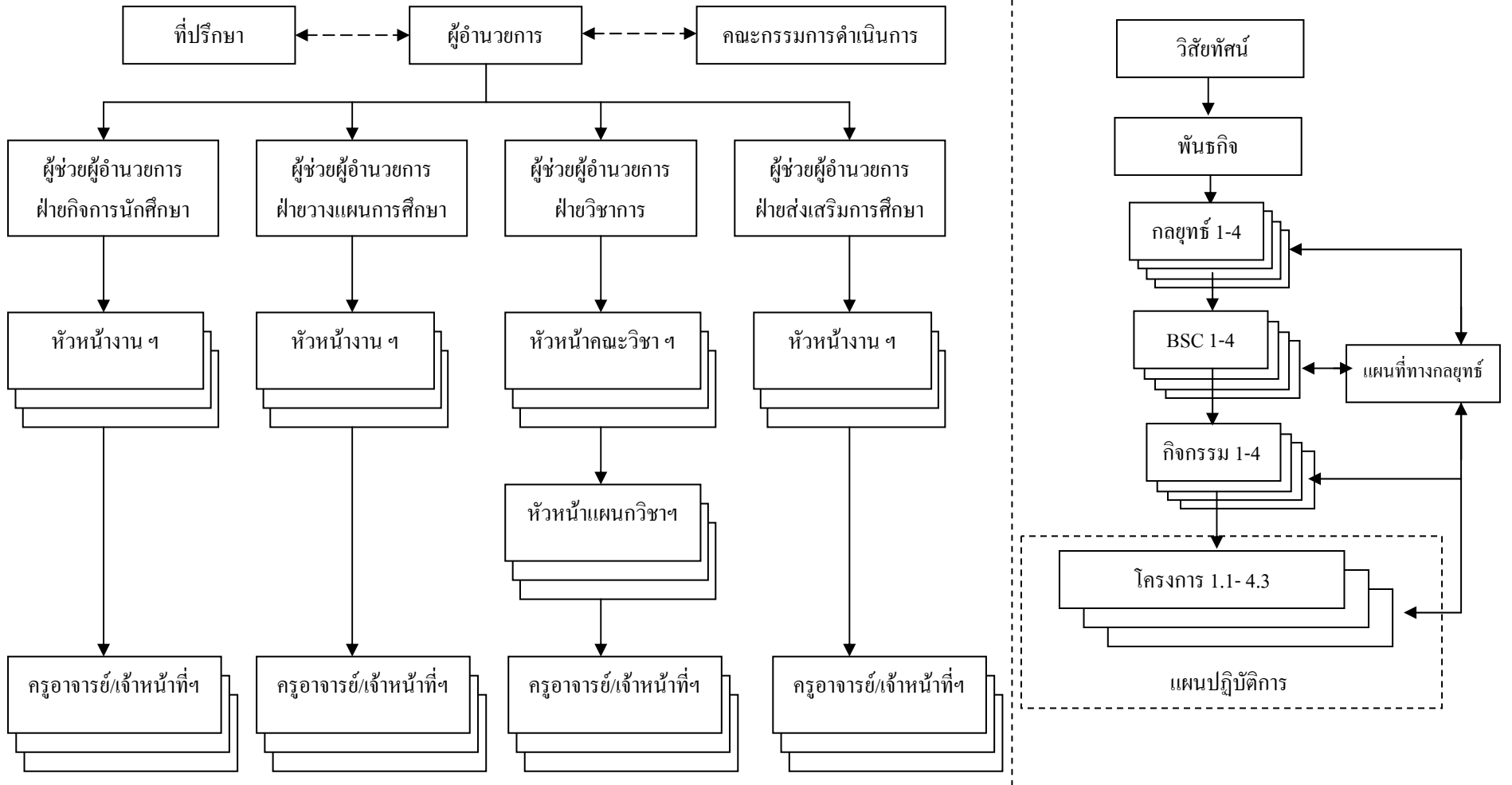
3. ท่านคิดว่าลักษณะพื้นฐานของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยการประเมินผลเชิงคุณภาพสำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ดังต่อไปนี้ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้เพียงใด





ส่วนที่ 2 โครงสร้างและกลไกการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ

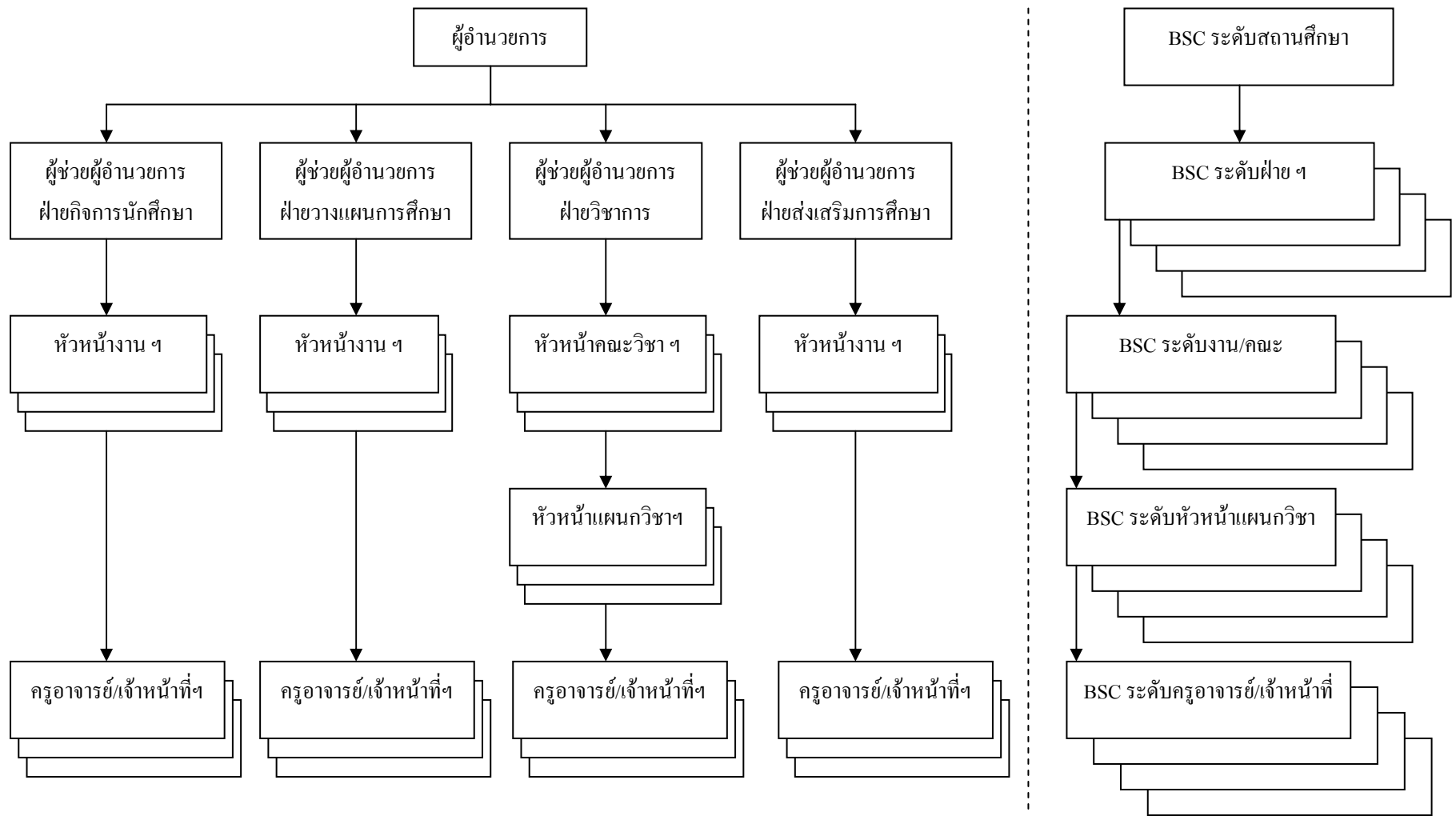
1. ท่านคิดว่าโครงสร้างการทำงานเพื่อสนับสนุนรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ ต่อไปนี้ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้เพียงใด



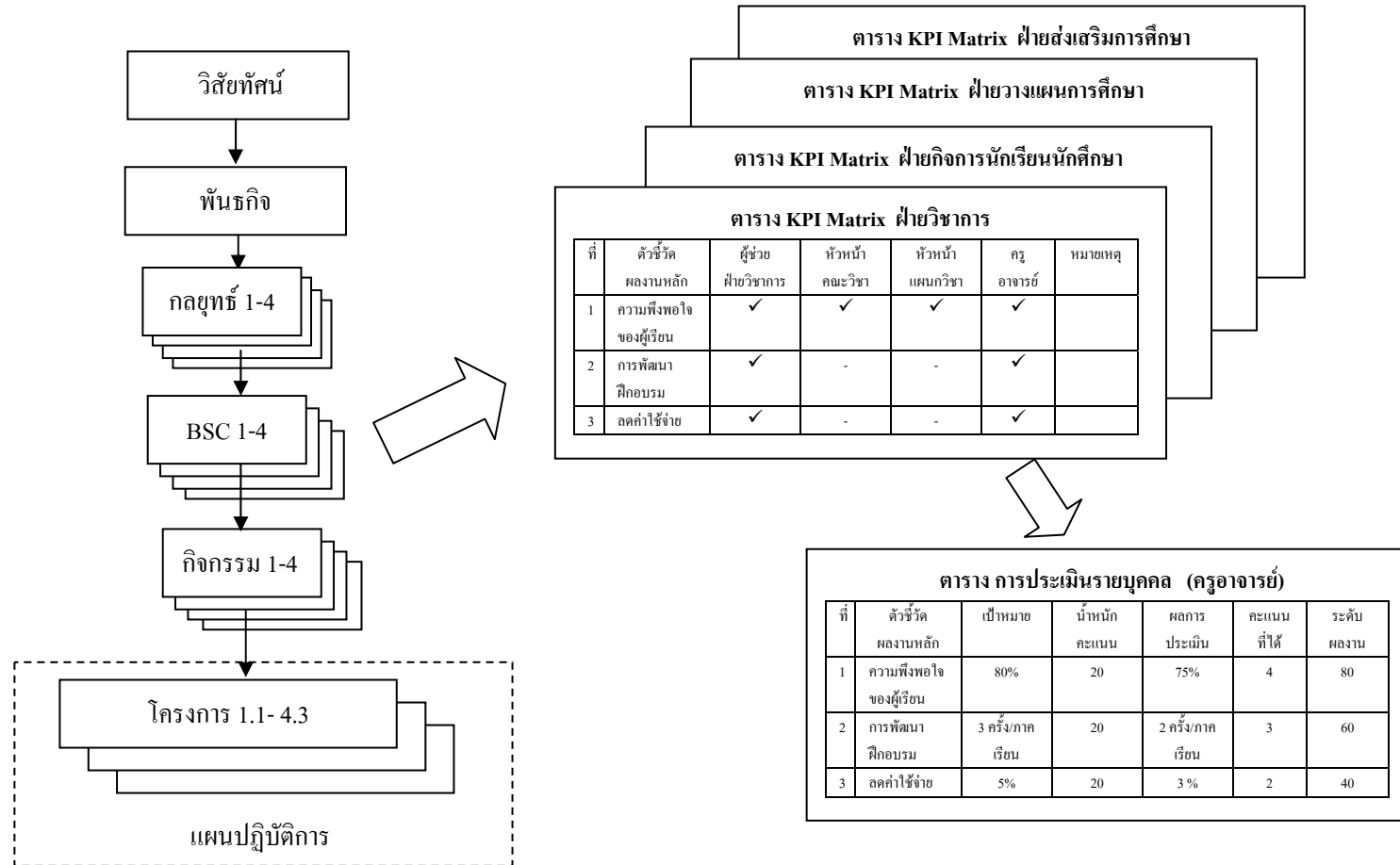
3. ท่านคิดว่าแผนที่ทางกลยุทธ์ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากหรือน้อยเพียงไร

แผนที่ทางกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลปัจจุบัน	เป้าหมาย	สิ่งที่จะทำ
	การได้รับ ความพึง พอใจจาก ชุมชน	ระดับความพึง พอใจจาก ชุมชน	ยังไม่มีข้อมูล	ไม่น้อยกว่า 80%	การสำรวจ ระดับความพึง พอใจของชุม ชม
	นักเรียนมี ความพึง พอใจ	ระดับความพึง พอใจ	ยังไม่มีข้อมูล	ไม่น้อยกว่า 80%	การสำรวจ ความพึงพอใจ ของนักเรียน
	ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการ	-จำนวนการ เข้าร่วม กิจกรรม ชุมชน -ความเห็น ของบุคลากร และครู อาจารย์ในการ ปฏิบัติงาน	ยังไม่มีข้อมูล	-ไม่ต่ำกว่า 5 ครั้ง -อยู่ใน ระดับปาน กลาง	-แผนการเข้า ร่วมกิจกรรม -การติดตาม การมีส่วนร่วม ในการการ ปฏิบัติ
	การพัฒนา ทักษะของ บุคลากร	-ทักษะการ ปฏิบัติงาน สนับสนุนการ สอน -ทักษะการ สอนของครู อาจารย์	-ยังไม่มีข้อมูล	-อยู่ใน ระดับมาก -อยู่ใน ระดับมาก	-การฝึกอบรม บุคลากรใน การปฏิบัติ -การฝึกอบรม วิธีการสอน
	การใช้ ทรัพยากร อย่างมี ประสิทธิภาพ	-ค่าใช้จ่ายด้าน สาธารณูปโภค -จำนวน งบประมาณที่ ได้รับการ สนับสนุนจาก ภาครัฐและ เอกชน	- ยังไม่มี ข้อมูล - ยังไม่มี ข้อมูล	-ลดลง 5 % -จำนวน งบประมาณ ที่ได้รับ	-กิจกรรม 5 ศ. -กิจกรรม ประชาสัมพันธ์ และให้การ ช่วยเหลือ ชุมชน
	การประหยัด ทรัพยากร	การได้รับการ สนับสนุน การเงิน	-ยังไม่มีข้อมูล	-ยังไม่มีข้อมูล	-การฝึกอบรม วิธีการสอน

4. ท่านคิดว่าการประเมินผลเชิงคุณภาพในแต่ละระดับขององค์กร มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากหรือน้อยเพียงไร



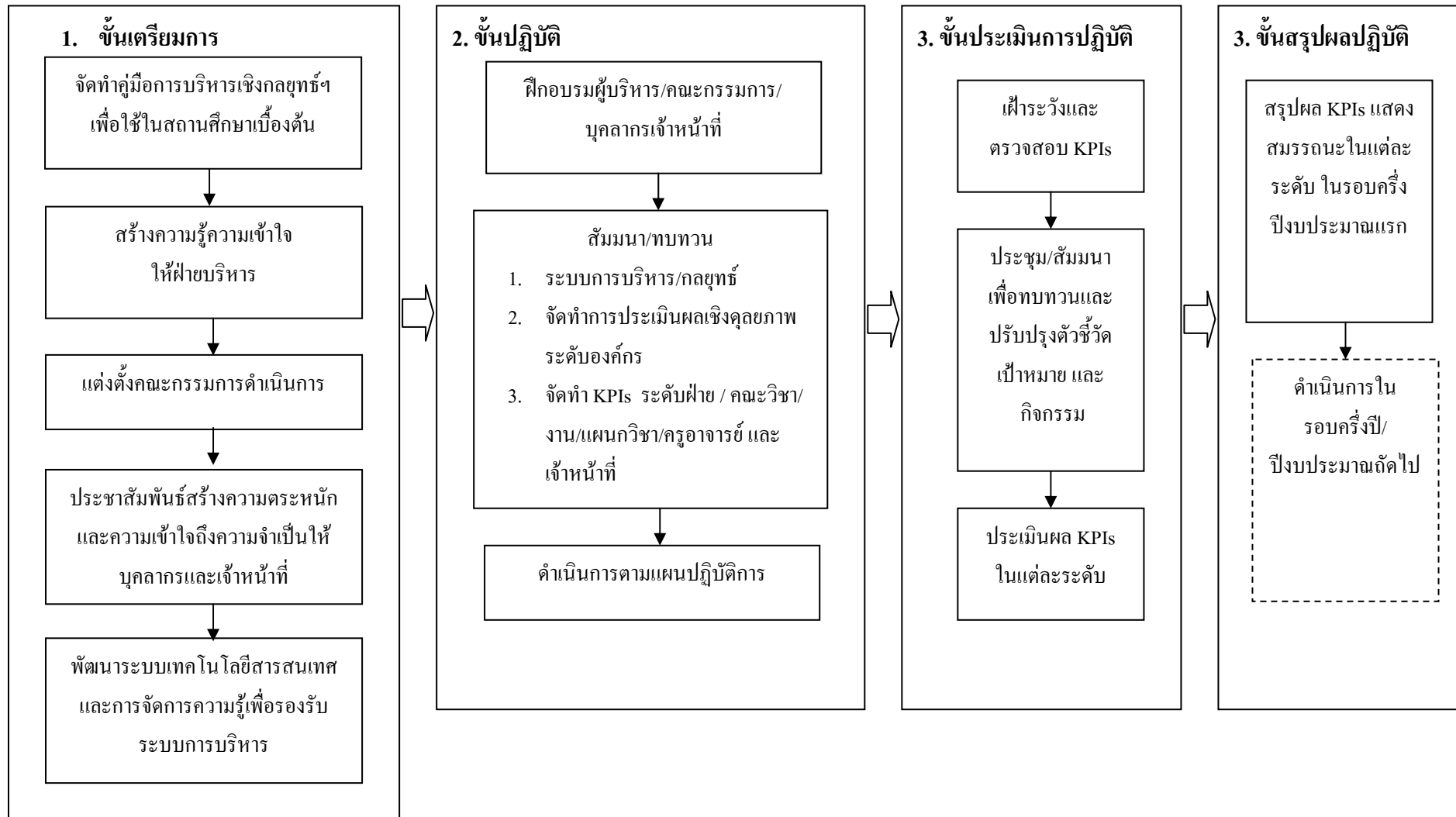
5. ท่านคิดว่าการประเมินผลเชิงคุณภาพโดยการเชื่อมโยงตัวชี้วัดไปจะถึงระดับบุคคลเพื่อการประเมินสมรรถนะ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากหรือน้อยเพียงไร



ตัวอย่างตาราง การประเมินรายบุคคล (ครูอาจารย์)

วิทยาลัย.....		ตำแหน่ง (ผู้ช่วยฯ/หัวหน้าคณะวิชา/หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนกวิชา/ครูอาจารย์/เจ้าหน้าที่).....				ชื่อ-สกุล.....				ฝ่าย/คณะวิชา/งาน/แผนกวิชา.....		
ที่	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนักคะแนน	**เป้าหมายในแต่ละระดับผลงาน					ผลการประเมินผลงานจริง	คะแนนที่ได้	ระดับผลงาน (คะแนน x น้ำหนัก)	เอกสาร/หลักฐานอ้างอิง
				5	4	3	2	1				
1.	มุมมองด้านลูกค้า											
	1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา (กลยุทธ์ที่ 1)	50 %	20	>=70	>50	50	>40	<=40	55%	4	80	รายงานผลการเรียน
	1.2 ผ่านการประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพ (Competency Profile) ในสาขาวิชาที่เรียน(กลยุทธ์ที่ 1)	> 80%	20	100	>90	80-90	<80	<70	75%	2	40	ผลการทดสอบ
	1.2 รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (กลยุทธ์ 2)	3	20	>4	3-4	>= 3	< 3	<2	3.2	4	80	คะแนนเจตคติ
	2.1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละหมวดวิชาตามโครงสร้างหลักสูตรของสาขาวิชาที่เรียนในแต่ละระดับ (กลยุทธ์ที่ 1)	>60 %	20	>80	>70	60-70	<60	<50	82%	5	100	รายงานผลการเรียน
	2.2 ผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพของสาขาวิชาที่เรียนในแต่ละระดับ (กลยุทธ์ที่ 1)	90%	20	100	>95	90-95	>= 80	<70	92%	3	60	ผลการทดสอบ
	2.3 ประยุกต์ความรู้และทักษะต่างๆ ใช้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม (กลยุทธ์ที่ 1)	3	20	>4	3-4	>= 3	< 3	<2	2.5	1	20	ผลการแข่งขันทักษะ
			100	รวม							380	

ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินเชิงคุณภาพ



4. ท่านคิดว่าในขั้นสรุปผลการปฏิบัติเพื่อใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ ลำดับขั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้เพียงใด

รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	4	3	2	1	4	3	2	1	
4. ขั้นสรุปผลการปฏิบัติ									
4.1 บุคลากรแต่ละคนสรุปผลตามตัวชี้วัดแต่ละคนด้วยตนเอง และนำเสนอตามลำดับขั้น									
4.2 ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและพิจารณาผลการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงตามสมรรถนะที่ได้ปฏิบัติไปจริง									
4.3 นำข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลฐานในการปฏิบัติงาน/ทบทวนกลยุทธ์ในรอบครึ่งปี/ปีงบประมาณถัดไป									
4.4 ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปรายงานให้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้ เช่น การประเมินภายในเพื่อการประกันคุณภาพ รายงานการเงิน รายงานผลการเรียน ซึ่งต้องมีความเชื่อมโยงและครอบคลุมทุกรายการ									
4.5 จัดทำเอกสารสรุปผล/ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติ/ให้รางวัลและเสริมสร้างกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน/นำรูปแบบฯ มาเข้าสู่ระบบปกติของการปฏิบัติงาน									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับขั้นสรุปผลการปฏิบัติ.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard) สำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

.....

วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา สัมภาษณ์เสร็จเวลา

ผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยเป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นทั้งในคำถามรายข้อและในภาพรวม

คำถามข้อที่ 1. ในทิศทางปัจจุบันของการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ต้องตอบสนองทั้งด้านยุทธศาสตร์และด้านคุณภาพ ท่านมีความเห็นว่าสถานศึกษาต้องมีการเตรียมการและดำเนินการอะไรบ้าง

คำถามข้อที่ 2. การทำแผนปฏิบัติการจากแผนกลยุทธ์ในแบบเดิม หลังจากที่ได้กลยุทธ์แล้ว จะมีการจัดทำตัวชี้วัดแล้วไปสู่การจัดทำแผนงาน/โครงการและกิจกรรม แต่ตามแนวทางของ Balanced Scorecard มีแนวคิดเพิ่มเติมว่าแต่ละกลยุทธ์ถ้าจะให้สำเร็จนั้นต้องประกอบไปด้วย 4 มุมมอง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และเติบโต ด้านกระบวนการภายใน ด้านความพึงพอใจของลูกค้า และด้านการเงิน

2.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการดังกล่าวอย่างไร

2.2 หากนำมาใช้กับสถานศึกษาการแบ่งมุมมองควรจะเรียงลำดับหรือเปลี่ยนแปลงชื่อไปอย่างไร

คำถามข้อที่ 3 จากแนวทางของ Balanced Scorecard ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการประกันคุณภาพ ท่านมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้อย่างไรต่อการนำไปใช้ในสถานศึกษา

คำถามข้อที่ 4 ผลจากการดำเนินการในข้อ 3 ตัวชี้วัดที่เกิดจากการประกันคุณภาพได้ถูกกระจายไปยังฝ่าย/คณะ/งาน/แผนกและตัวบุคคล ซึ่งนำไปสู่การจัดทำแบบประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร และเป็นไปได้หรือไม่ที่จะนำไปใช้กับสถานศึกษา

คำถามข้อที่ 5 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะสนับสนุนการนำ Balanced Scorecard มาใช้กับสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ

คำถามข้อที่ 6 ขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องมีขึ้นหากจะนำ Balanced Scorecard มาใช้กับสถานศึกษาที่สำคัญๆ คืออะไรบ้าง

คำถามข้อที่ 7 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอะไรบ้างในภาพรวมของการนำ Balanced Scorecard มาใช้กับสถานศึกษา

.....

แบบสอบถาม

เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงดุลยภาพ

(Balanced Scorecard) สำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard) สำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกวิชา ครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ในการศึกษาผลการพัฒนารูปแบบฯภายหลังจากที่ได้มีการฝึกอบรมและ/หรือมีการใช้รูปแบบฯ ดังกล่าวมาระยะหนึ่งแล้ว

- แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับการศึกษาผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard) สำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภายหลังจากที่ได้มีการฝึกอบรมหรือมีการใช้รูปแบบฯ ดังกล่าวไประยะหนึ่งแล้ว

ตอนที่ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสำหรับการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลต่อสถานศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลท่านหรือเติมข้อความให้สมบูรณ์
1. เพศ ชาย หญิง
 2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี
 25-35 ปี
 36-45 ปี
 46-55 ปี
 มากกว่า 55 ปี
 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
 4. ตำแหน่งหน้าที่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 หัวหน้าคณะวิชา
 หัวหน้าแผนกวิชา
 หัวหน้างาน
 ครูอาจารย์
 เจ้าหน้าที่
 คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา
 ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ
 อื่น ๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2

การศึกษาผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงคุณภาพ
(Balanced Scorecard) สำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

จากภาพประกอบ 1 โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วตอบลงในช่องแสดงความ
คิดเห็นว่าผลจากการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การ
ประเมินผลเชิงคุณภาพ (Balanced Scorecard) สำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น ในแต่ละประเด็นข้อความในด้านวัตถุประสงค์ ด้าน
ความรู้ความเข้าใจ ด้านขั้นตอนการนำไปใช้งาน ด้านประโยชน์ของรูปแบบฯ และด้านปัจจัย
สนับสนุนการใช้งานท่านเห็นด้วยในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 1-5 ซึ่งมีความหมายดังนี้

- หมายเลข 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
หมายเลข 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
หมายเลข 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
หมายเลข 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
หมายเลข 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยมากหรือไม่เห็นด้วยเลย

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
1.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ อย่างเป็นรูปธรรม และนำไปปฏิบัติได้						
1.2 เพื่อให้สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์สภาพ แวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูล ดังกล่าวมาจัดกระบวนการภายในให้ดีที่สุดอย่าง สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและเตรียมพร้อม ที่จะรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้						
1.3 เพื่อให้สถานศึกษามีระบบการประเมินบุคลากรโดยมี ตัวชี้วัดที่กำกับดูแลให้บุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในระบบการประเมินนั้น						

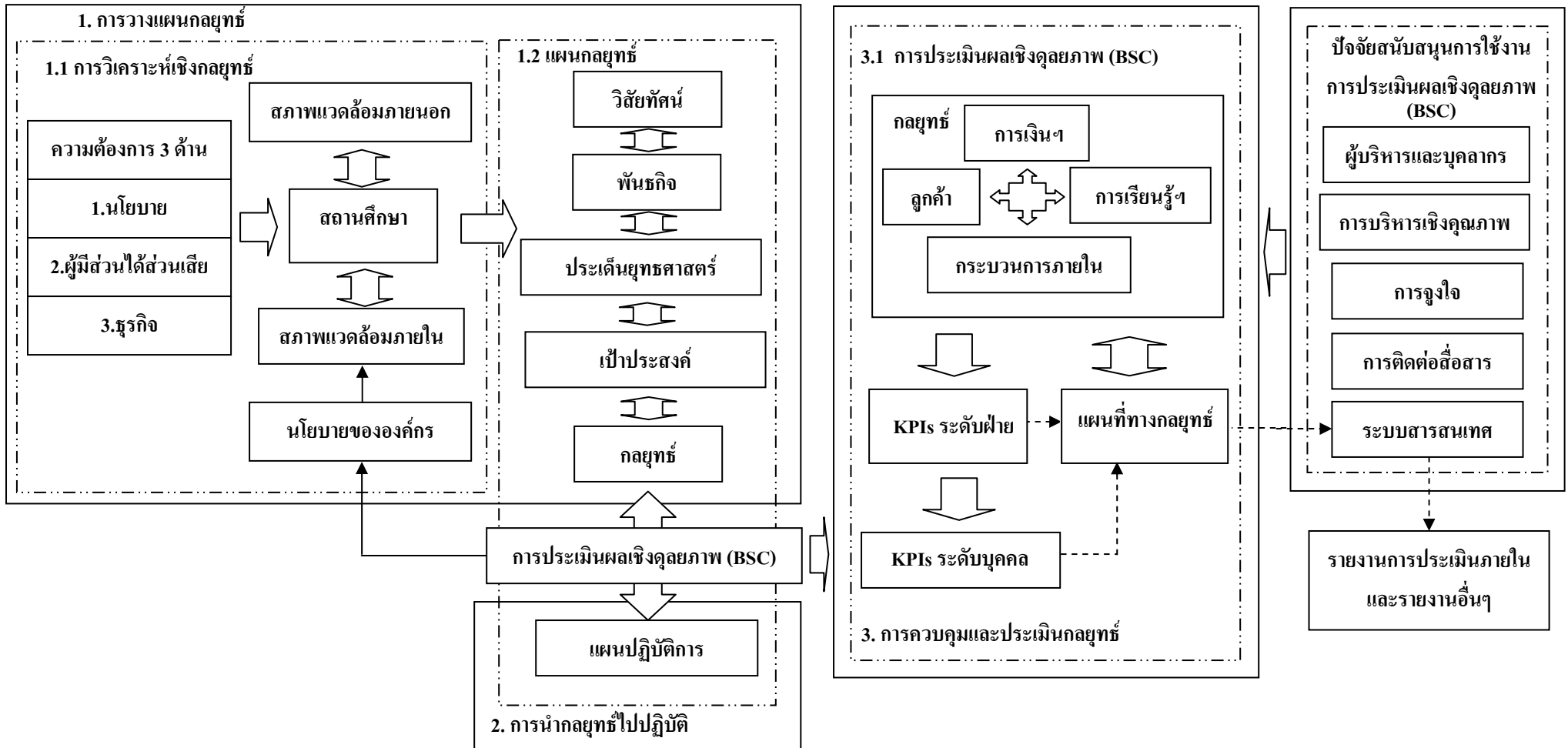
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ

.....

.....

.....

.....



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยใช้การประเมินผลเชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard) สำหรับสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ด้านความรู้ความเข้าใจและกิจกรรมในการใช้งานรูปแบบฯ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
2.1 การจัดทำวิสัยทัศน์						
2.1.1 การวิเคราะห์ความต้องการด้านนโยบาย						
2.1.1.1 บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาและวิเคราะห์นโยบายก่อนการจัดทำวิสัยทัศน์						
2.1.1.2 สถานศึกษาต้องมีการจัดเก็บข้อมูลด้านนโยบายในระดับต่างๆ ได้แก่ระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับสำนัก ระดับสถาบัน ระดับจังหวัด เพื่อนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ความต้องการด้านนโยบาย						
2.1.1.3 จากการศึกษานโยบายทำให้สถานศึกษาได้รับรู้ว่าตนเองมีศักยภาพที่จะนำนโยบายเหล่านั้นไปปฏิบัติได้หรือไม่ หากยังไม่มีหรือมีไม่พอ ต้องมีการจัดทำเป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรมสำหรับ พัฒนาศักยภาพนั้นเป็นเบื้องต้นก่อน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ในที่สุด						
2.1.1.4 สารที่กำหนดเป็นนโยบายนั้นสถานศึกษาสามารถนำมาพิจารณาประกอบเพื่อการจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ได้						
2.1.2 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
2.1.2.1 สถานศึกษาต้องมีการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลล่วงหน้าก่อนการจัดทำวิสัยทัศน์						
2.1.2.2 ข้อมูลหรือสารที่ได้จากความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น สถานศึกษาสามารถนำมาพิจารณาประกอบเพื่อการจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ได้						
2.1.3 การวิเคราะห์ความต้องการของธุรกิจ หรือตามหน้าที่ของสถานศึกษา						
2.1.3.1 สถานศึกษาต้องให้ข้อมูลหน้าที่ตามกฎหมายของสถานศึกษาให้กับบุคลากรทุกคนและถือว่าเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนต้องรับรู้และเข้าใจ						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
2.1.3.2 สถานศึกษาต้องจัดทำกรเทียบเคียง (Benchmarking) เพื่อยกระดับของสถานศึกษา ให้เท่าทันกับสถานศึกษาอื่นที่อยู่ในระดับแนวหน้าได้						
2.1.3.3 ข้อมูลหรือสาระที่ได้มาจากความต้องการตามหน้าที่ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ตามกฎหมายและการเทียบเคียง (Benchmarking) สามารถนำมาพิจารณาประกอบเพื่อการจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้						
2.1.4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษานั้น ควรมีการวิเคราะห์ในประเด็นดังต่อไปนี้						
2.1.4.1 สภาพเศรษฐกิจ						
2.1.4.2 การเมือง และ กฎหมาย						
2.1.4.3 สังคมและวัฒนธรรม						
2.1.4.4 เทคโนโลยี						
2.1.4.5 การแข่งขัน						
2.1.4.6 สถานการณ์บ้างเมือง						
2.1.4.7 สิ่งแวดล้อม/สถานที่ตั้ง/การคมนาคม						
2.1.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษานั้น ควรมีการวิเคราะห์ในประเด็นดังต่อไปนี้						
2.1.5.1 โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา						
2.1.5.2 ระบบการบริหารจัดการภายใน						
2.1.5.3 รูปแบบการทำงาน/วัฒนธรรมองค์กร						
2.1.5.4 จำนวนและคุณลักษณะของบุคลากร						
2.1.5.5 ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
2.1.5.6 การจัดทำแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์มาใช้						
2.1.5.7 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
2.1.6. ข้อคำถามเหล่านี้สามารถช่วยให้การจัดทำ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีข้อมูลเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น						
2.1.6.1 ท่านควรจะทำอะไรเพื่อให้สถานศึกษา พัฒนาหรืออยู่ได้ในปัจจุบัน						
2.1.6.2 สิ่งที่เป็นต้องทำเร่งด่วนของ สถานศึกษาในปัจจุบันคืออะไรบ้าง						
2.1.6.3 สิ่งที่ท่านฝันไว้เพื่อให้สถานศึกษาเป็น และก้าวไปให้ถึงภายในระยะเวลา 3-5 ปี ข้างหน้าคืออะไรบ้าง						
2.1.7. เกณฑ์ในการจัดทำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา						
2.1.7.1 อยากรู้เป็นในอนาคต						
2.1.7.2 สั้นๆ กระชับได้ใจความ						
2.1.7.3 วัดได้						
2.1.7.4 ทำทาย (ทำให้เป็นจริงได้)						
2.1.7.5 มุ่งมั่น ทุกคนเป็นเจ้าของ						
2.1.7.6 สอดคล้องกับความต้องการด้าน นโยบาย ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความต้องการตามหน้าที่ของสถานศึกษา						
2.1.7.7 นำไปสู่การปฏิบัติได้						
2.1.7.8 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้และเข้าใจ						
2.1.7.9 มีกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม						
2.1.7.10 นำมาจากทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (SWOT)						
2.1.8 การเขียนข้อความวิสัยทัศน์						
2.1.8.1 สถานศึกษาต้องนำข้อมูลที่ได้มาจากการ วิเคราะห์ SWOT มากร่างข้อความวิสัยทัศน์ใน เบื้องต้น จนได้ตัวแปรหลักๆ อยู่ชุดหนึ่ง หลังจาก นั้นจึงนำมาเขียนร้อยเรียงเป็นข้อความวิสัยทัศน์ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในข้อ 2.1.7 หาก พบว่าผ่านเกณฑ์ดังกล่าว จึงถือว่าเป็นข้อความ วิสัยทัศน์ได้						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
2.1.8.2 การนำข้อมูลจากการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการ 3 ด้านนั้น สถานศึกษาต้องนำมาจากของจริง สภาพจริง เหตุการณ์จริง และมีข้อมูลจริงสนับสนุน						
2.1.8.3 จำนวนตัวแปรให้มีอยู่ในข้อความวิสัยทัศน์ควรมีประมาณ 3-5 ตัวแปร และให้มื่อข้อความการเทียบเคียง (Benchmarking) ประกอบด้วย						
2.1.9 การจำแนกวิสัยทัศน์						
2.1.9.1 แยกตัวแปรจากข้อความวิสัยทัศน์ออกมาให้เป็นอิสระ						
2.1.9.2 ใช้ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors : CSFs) ช่วยในการวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของตัวแปรแต่ละตัวในกลุ่มสมาชิกย่อย						
2.1.9.3 ให้หา CSFs จนครบตัวแปรทุกตัวในกลุ่มสมาชิกย่อย						
2.1.9.4 นำ CSFs ของตัวแปรแต่ละตัวจากแต่ละกลุ่มสมาชิกย่อยหลอมรวมกันเป็นระดับกลุ่มใหญ่						
2.1.9.5 นำ CSFs ของตัวแปรแต่ละตัวจากแต่ละกลุ่มใหญ่นำมาหลอมรวมกันเป็น CSFs ของสถานศึกษา						
2.2 การจัดทำพันธกิจ						
2.2.1 เขียนข้อความพันธกิจให้แสดงถึงสิ่งที่จะต้องทำให้บรรลุวิสัยทัศน์และงานประจำที่กำหนดไว้เป็นกฎหมายหรือเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่						
2.2.2 นำ CSFs ที่ต้องตอบสนองความสำเร็จของตัวแปรวิสัยทัศน์แต่ละตัวมารวมกับข้อความที่แสดงถึงหน้าที่ตามกฎหมาย หลังจากนั้นจึงเขียนข้อความพันธกิจเป็นรายข้อได้						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
2.2.3 เกณฑ์ที่ใช้ในการจัดทำพันธกิจรายชื่อนั้นต้อง ตอบคำถามเหล่านี้ให้ได้						
2.2.3.1 หน้าที่ของสถานศึกษาคืออะไร						
2.2.3.2 ใครคือลูกค้าของสถานศึกษา						
2.2.3.3 คุณค่าอะไรที่สถานศึกษาต้องให้กับลูกค้า						
2.2.3.4 สถานศึกษาของเราควรเป็นอย่างไร						
2.3 การจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/ โครงการและกิจกรรม						
2.3.1 ใช้แผนที่ความคิด (Mind Map) เพื่อช่วยใน การหาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) ของแต่ละ ชั้น โดยใช้พันธกิจรายข้อมาเป็นผลที่จะต้องหาเหตุ ในแต่ละชั้น						
2.3.2 นำ CSFs ชั้นที่ 1 มาจัดทำเป็นประเด็น ยุทธศาสตร์ ซึ่งหมายถึง จุดเน้นหรือเรื่องสำคัญๆ ใน การบรรลุพันธกิจ						
2.3.3 นำ CSFs ชั้นที่ 2 มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ของแต่ละ ประเด็นยุทธศาสตร์						
2.3.4 นำ CSFs ชั้นที่ 3 มาจัดทำเป็นแผนงาน/ โครงการและกิจกรรมที่ต้องนำไปปฏิบัติ						
2.3.5 ใช้ TOWS Matrix มาพิจารณาประกอบว่าจะ เขียนข้อความกลยุทธ์ในลักษณะใด (WO,SO,WT หรือ ST)						
2.3.6 มีการจัดทำ SWOT ซ้ำหากต้องการเพื่อหา กลยุทธ์ที่เหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของบริบท						
2.4 การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่มุมมอง 4 ด้าน ได้แก่						
1) มุมมองด้านผู้เรียน 2) มุมมองด้านกระบวนการ ภายใน 3) มุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต และ 4) มุมมองด้านการเงินและทรัพยากรของการประเมินผล เชิงคุณภาพ (Balanced Scorecard : BSC) 3 วิธี นี้ ท่านเห็นด้วยในแต่ละวิธีในระดับใดบ้าง						
2.4.1 จัดทำกลยุทธ์หลักแล้วเขียนวัตถุประสงค์ให้ ครบทั้ง 4 มุมมอง จากนั้นใช้แนวทางของ BSC นำไปสู่การจัดทำแผนงาน/โครงการและกิจกรรม						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
2.4.2 จัดทำกลยุทธ์ให้ครบ 4 มุมมองแล้วเขียนวัตถุประสงค์ตามแต่ละกลยุทธ์ จากนั้นใช้แนวทางของ BSC นำไปสู่การจัดทำแผนงาน/โครงการและกิจกรรม						
2.4.3 พิจารณาว่ากลยุทธ์นั้นเกี่ยวข้องกับมุมมองใดแล้วให้จัดลงในมุมมองที่เกี่ยวข้องนั้น จากนั้นใช้แนวทางของ BSC นำไปสู่การจัดทำแผนงาน/โครงการและกิจกรรม						
2.4.4 วิธีอื่นๆ (ถ้ามี).....						
2.5 แผนที่ทางกลยุทธ์						
2.5.1 สามารถที่จะหลอมรวมกลยุทธ์ที่ได้เข้าด้วยกันแล้วนำมาเขียนแผนที่ทางกลยุทธ์ให้ได้เพียงหนึ่งแผ่น ให้เป็นแผนที่ทางกลยุทธ์ระดับองค์กร (ในที่นี้คือระดับสถานศึกษา) แล้วไปกระจายเป็นแผนงาน/โครงการและกิจกรรม						
2.5.2 ใช้แผนที่ทางกลยุทธ์เป็นแผนที่นำทางเชิงสาเหตุและผลให้กับสถานศึกษาว่าจะทำอะไรและอย่างไรเพื่อการไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน						
2.5.3 ช่วยให้ผู้บริหารทดสอบและปรับแต่งกลยุทธ์ได้อย่างตลอดเวลา และติดต่อสื่อสารไปยังบุคลากรให้เข้าใจได้						
2.5.4 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับให้ความสำคัญและรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์นั้นๆ						
2.5.5 เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสูงสุดที่จะต้องติดตาม กำกับ คุดูแล เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
2.5.6 ช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาในการจัดสรรทรัพยากรและการสนับสนุนต่างๆได้						
2.6 การจัดทำเป้าประสงค์						
2.6.1 เป็นการตอบคำถามว่า เมื่อไปถึงวิสัยทัศน์นั้นเราจะได้อะไร						
2.6.2 จัดทำข้อความเป้าประสงค์ให้วัดได้ โดยเป็นผลผลิตและ/หรือผลลัพธ์และ/หรือผลลัพธ์สุดท้าย						
2.6.3 พิจารณาข้อความเป้าประสงค์จากหลายๆส่วน เช่น จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการและกิจกรรมประกอบกันเพื่อความสมบูรณ์และต้องวัดได้						
2.6.4 นำข้อความเป้าประสงค์ที่ได้มาเขียนเป็นรายข้อไว้หลังประเด็นยุทธศาสตร์						
2.7 การกำหนดตัวชี้วัด ข้อมูลปัจจุบัน สิ่งที่จะทำ						
2.7.1 นำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Objective) แต่ละมุมมองมาจัดทำตัวชี้วัดในแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์นั้นๆ						
2.7.2 สามารถจัดตัวชี้วัด(Key Performance Indicators : KPIs) จากแต่ละวัตถุประสงค์ โดยมีได้มากกว่า 1 ตัวชี้วัด						
2.7.3 นำข้อมูลปัจจุบัน (Based Line)ที่ต้องมาจากข้อมูลเดิมที่เป็นจริง หากยังไม่ได้จัดทำ ต้องมีการรวบรวมข้อมูลย้อนหลังและประมาณค่าไว้เบื้องต้นก่อน						
2.7.4 จัดทำเป้าหมาย(Target) ที่เป็นไปได้ และทุกคนต้องรับทราบและเข้าใจ						
2.7.5 จัดสิ่งที่จะทำ (Initiative) ซึ่งจะเป็นเพียงการคาดการณ์หรือคิดว่าจะทำอะไรเป็นเบื้องต้นก่อนโดยเลือกเป็นประเด็นไว้						
2.7.6 ให้มีผู้รับผิดชอบในระดับนี้เป็นผู้รับผิดชอบในระดับรองลงมาจากผู้บริหารสูงสุด (สำหรับสถานศึกษาสังกัด สอศ. คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละฝ่าย)						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
2.8 จากสิ่งที่จะทำสู่แผนงาน/โครงการและกิจกรรม						
2.8.1 ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้เพราะจะต้องมีการแปลงสิ่งที่จะทำสู่แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้และเข้าใจตรงกัน						
2.8.2 วิเคราะห์ลำดับกิจกรรมให้ละเอียด เพื่อกำหนดระยะเวลา และผู้รับผิดชอบไว้ ตลอดจนการใช้งานงบประมาณในแต่ละรายละเอียดย่อย						
2.8.3 จัดทำสิ่งที่จะทำสู่แผนงาน/โครงการและกิจกรรมจนครบทุกกลยุทธ์แล้ว สำหรับส่วนที่เป็นโครงการจะถูกนำมาจัดรวมไว้เป็นแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการ 4 ปี (หรือตามช่วงเวลาที่กำหนด)						
2.8.4 กำหนดระยะเวลาในตารางสิ่งที่จะทำสู่โครงการจะทำให้ทราบว่าเป็นโครงการระยะสั้นและระยะยาว และสามารถเลือกช่วงเวลามาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีได้						
2.9 การกำหนดนโยบายขององค์กร (สถานศึกษา)						
2.9.1 กำหนดนโยบายจากข้อมูลการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติและควบคุมกลยุทธ์						
2.9.2 กำหนดข้อความนโยบายในแบบข้อเสนอกว้างๆ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร						
2.10 โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษากับการนำการประเมินผลเชิงคุณภาพ (BSC) ไปใช้งาน						
2.10.1 สามารถจัดการประเมินผลเชิงคุณภาพ (BSC) โดยแบ่งได้เป็น ระดับสถานศึกษา ระดับฝ่าย ระดับคณะวิชา/ระดับงาน ระดับแผนกวิชา และระดับบุคคล						
2.10.2 เลือกจัดการประเมินผลเชิงคุณภาพ (BSC) เป็นเฉพาะระดับสถานศึกษา ส่วนระดับต่างๆ ตามสายงานการบังคับบัญชานั้นควรเป็นเฉพาะการกระจายตัวชี้วัดลงมาที่ ระดับฝ่าย ระดับคณะวิชา/ระดับงาน ระดับแผนกวิชา และระดับบุคคล						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
2.10.3 กระจายตัวชี้วัดที่ได้จากแต่ละแผนงาน โครงการและกิจกรรมไปยังแต่ละส่วนที่รับผิดชอบ จนถึงระดับบุคคล โดยมีการระบุผู้รับผิดชอบหลัก (Owner) และผู้สนับสนุน (Supporter)						
2.10.4 มีการแยกตัวชี้วัดไปยังฝ่ายต่างๆ (ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา) เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบ ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลในระดับฝ่าย						
2.10.5 มีการสร้างความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง หน่วยงานการบังคับบัญชา และทบทวนกระบวนการ ติดต่อสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้						
2.11 การเชื่อมโยงการประเมินผลเชิงคุณภาพ (BSC) ไปสู่การประเมินผลงานในสถานศึกษา						
2.11.1 กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับจากสิ่งที่จะทำสู่โครงการ จากนั้นตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นจะกระจายไปยังผู้ปฏิบัติทุกคนในองค์กร						
2.11.2 มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติรายคน ไปปรับตัวชี้วัดที่ได้ถ่ายทอดมาจนถึงระดับบุคคลมาจัดลงในตาราง การประเมินรายบุคคล						
2.11.3 ต้องมีการตกลงจัดทำตัวชี้วัด เป้าหมาย น้ำหนักคะแนน เป้าหมายในแต่ละระดับผลงาน ผล การประเมินผลงานจริง คะแนนที่ได้ ระดับผลงาน และการจัดเก็บเอกสาร/หลักฐานอ้างอิงก่อนการ นำไปปฏิบัติจริง						
2.11.4 สามารถจัดตัวชี้วัดที่เป็นเหตุ (Leading Indicators) และตัวชี้วัดที่เป็นผล (Lagging Indicators) กำหนดไปที่ตัวบุคคลเพื่อการประเมินผลงานได้						
2.12 การประเมินผลงาน						
2.12.1 มีการสร้างความรู้ความเข้าใจในการประเมิน						
2.12.2 จัดทำนิยามของประเด็นการประเมินให้เข้าใจ ตรงกันและมีเครื่องมือที่เหมาะสม						

3. ขั้นตอนการนำรูปแบบฯไปใช้งานในสถานศึกษา

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
3.1 ขั้นเตรียมการ						
3.1.1 จัดทำคู่มือการบริหารเชิงกลยุทธ์ฯ เพื่อใช้ในสถานศึกษา						
3.1.2 สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ฝ่ายบริหาร						
3.1.3 ให้มีที่ปรึกษาจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม						
3.1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา						
3.1.5 ประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักและความเข้าใจถึงความจำเป็นให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่เข้าใจ						
3.1.6 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้เพื่อรองรับระบบการบริหาร						
3.2 ขั้นนำไปปฏิบัติ						
3.2.1 ฝึกอบรมผู้บริหาร/คณะกรรมการ/บุคลากรและเจ้าหน้าที่						
3.2.2 สัมมนา/ทบทวน						
3.2.2.1 ระบบการบริหาร/กลยุทธ์						
3.2.2.2 การจัดการประเมินผลเชิงคุณภาพ (BSC)ระดับสถานศึกษา						
3.2.2.3 การจัดทำ KPIs ระดับฝ่าย/คณะวิชา/งาน/แผนกวิชา/ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่						
3.2.2.4 การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ						
3.3 ขั้นประเมินการปฏิบัติ						
3.3.1 เฝ้าระวังและตรวจสอบ KPIs						
3.3.2 ประชุม/สัมมนา เพื่อทบทวนและปรับปรุงตัวชี้วัด เป้าหมาย และกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติและอื่นๆ						
3.3.3 ประเมิน KPIs ในแต่ละระดับ						
3.4 ขั้นสรุปผลการปฏิบัติ						
3.4.1 สรุปผล KPIs เพื่อแสดงสมรรถนะในแต่ละระดับในรอบครึ่งปีงบประมาณแรก						
3.4.2 ดำเนินการในรอบครึ่งปีงบประมาณถัดไป						

4. ประโยชน์ที่มีต่อสถานศึกษา

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
4.1 ช่วยให้ทุกคนเห็นความสำคัญต่อการวิเคราะห์เพื่อการได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการมากขึ้น โดยเฉพาะความต้องการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านหน้าที่ ต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงก่อนที่จะนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการ						
4.2 ทำให้สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันและทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อให้สามารถทำพันธกิจร่วมกันแล้วนำไปสู่วิสัยทัศน์ได้						
4.3 ช่วยแก้ปัญหากรณีที่มีตัวชี้วัดเพื่อการประเมินจากหลายๆ แหล่ง การศึกษาและวิเคราะห์จะทำให้ได้ข้อสรุปว่าต้องทำแผนงาน โครงการใด และต้องมีตัวชี้วัดอะไรในแผนงาน โครงการนั้นเพื่อสรุปและรายงานผลให้ส่วนที่เกี่ยวข้องได้						
4.4 มีความยืดหยุ่นที่จะนำทฤษฎีหรือหลักการที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานมาเป็นกิจกรรมในสิ่งที่จะทำ (Initiative) ได้ เช่น 5 ส., TQM ฯลฯ						
4.5 ทำให้การจัดสรรงบประมาณสามารถตอบได้ว่าแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่ได้จัดทำนั้นตอบสนองต่อความต้องการด้านใด และมีผลสัมฤทธิ์เป็นอะไรบ้าง						
4.6 มีการแบ่งความรับผิดชอบเป็นระดับ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบหลัก (Owner) และ ผู้สนับสนุน (Supporter) ซึ่งหากตัวชี้วัดตัวนั้นตกเป้า ผู้รับผิดชอบทุกระดับต้องรับผิดชอบร่วมกัน ไม่ใช่เป็นความรับผิดชอบของคนใดคนหนึ่ง						
4.7 ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เพราะต่างฝ่ายต้องรับผิดชอบตัวชี้วัดด้วยกัน						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
4.8 ช่วยให้เห็นว่าการที่เป้าหมายไม่สามารถทำให้สำเร็จได้นั้น ไม่ได้หมายความว่าทำไม่ได้ แต่อาจมาจากการจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอ ตลอดจนผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่อาจควบคุมได้ ดังนั้นสถานศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะปรับกลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมายต่างๆ อย่างตลอดเวลากับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่						
4.9 ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ปฏิบัติตามเป้าหมายไปอย่างมีมาตรฐานตลอดจนสอดคล้องกับค่าเป้าหมายที่ต้องปรับขึ้น ไปอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพนั้น						
4.10 ทำให้บุคลากรทุกคนต้องเรียนรู้และยอมรับการประเมินซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงานในยุคใหม่						
4.11 ทำให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยใช้ BSC ตลอดจนเข้าใจวิธีการนำไปใช้ จนถึงต้องสอนผู้อื่นให้ได้ว่าหากจะทำให้สำเร็จนั้นต้องทำอะไร และฝ่ายบริหารต้องดูแลและให้การสนับสนุนในเรื่องอะไรบ้าง						
4.12 ทำให้ได้แผนกลยุทธ์ที่เกิดจากการศึกษาและวิเคราะห์จากบริบทของแต่ละสถานศึกษา เนื่องจากข้อมูลแผนกลยุทธ์ของแต่ละสถานศึกษาไม่สามารถที่ลอกเลียนกันได้โดยตรง แต่สามารถทำได้โดยการเทียบเคียง (Benchmarking) แล้วมาปรับปรุงในส่วนของตนเอง						
4.13 ช่วยให้เกิดความเข้าใจในการสร้างตัวชี้วัดที่แสดงสมรรถนะของบุคลากรในสถานศึกษา เพราะมาจากการมีส่วนร่วมของทุกๆ คน ตลอดจนมีการประกาศแจ้ง ทำความตกลงในการใช้เครื่องมือ วิธีการประเมิน ผู้ประเมิน และเกณฑ์การประเมิน						

5. ปัจจัยสนับสนุนการใช้งานการประเมินผลเชิงคุณภาพ (Balanced Scorecard)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
5.1 ระบบสารสนเทศ						
5.1.1 พัฒนาระบบสารสนเทศทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ผู้ออกแบบ/ควบคุมระบบ และผู้ใช้ เพื่อรองรับระบบการประเมินผลงาน						
5.1.2 จัดหน้าจอแรกของระบบสารสนเทศให้แสดงแผนที่ทางกลยุทธ์ระดับองค์กรให้ครบ 4 มุมมองตามแนวทางการประเมินผลเชิงคุณภาพ						
5.1.3 จัดให้ในแต่ละบล็อกของกลยุทธ์หรือวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เมื่อคลิกแล้วจะแสดงถึงผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่อยู่ภายใต้ กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์นั้นๆ						
5.1.4 จัดตัวชี้วัดให้แสดงเป็นระดับต่างๆเช่น ระดับฝ่าย ระดับคณะวิชา/งาน ระดับแผนกวิชา และระดับบุคคล						
5.1.5 รายงานผลเป้าหมายตัวชี้วัดในแต่ละระดับเมื่อผู้ปฏิบัติได้รับและนำตัวชี้วัดไปปฏิบัติแล้วเมื่อครบอายุตัวชี้วัดนั้นแล้ว โดยจะต้องนำมากรอกข้อมูลตามเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดนั้น						
5.1.6 นำผลคะแนนรวมจากแต่ละตัวชี้วัดมาวัดและประเมินผลงานของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม						
5.1.7 จัดหน้าจอในแต่ละระดับให้มีสัญญาณไฟสีเขียว เหลือง และแดง แสดงเตือนหรือบอกระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดเพื่อการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลได้ตั้งแต่ระดับสถานศึกษาไปจนถึงระดับบุคคล						
5.2. การติดต่อสื่อสาร						
5.2.1 ต้องมีการจัดให้ผู้ส่งข้อมูลในแต่ละระดับสามารถส่งข้อมูลให้ผู้รับได้อย่างชัดเจน						
5.2.2 จัดให้ผู้รับข้อมูลมีความพร้อมในการที่จะรับข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงาน						
5.2.3 มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
5.2.4 มีการติดต่อสื่อสารทั้งแนวตั้งและแนวนอน						
5.2.5 มีการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นแบบทางการและแบบไม่เป็นทางการ						
5.2.6 ต้องจัดสายงานการบังคับบัญชาให้ชัดเจน เพื่อผู้ปฏิบัติได้เข้าใจ ไม่สับสนในการติดต่อสื่อสาร						
5.3. การจูงใจ						
5.3.1 มีการให้มีส่วนร่วมในระดับต่างๆ ตามลักษณะงาน และระดับการตัดสินใจ						
5.3.2 มีการจัดรูปแบบการทำงานใหม่อยู่ตลอดเวลา และจัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการ						
5.3.3 มีการให้รางวัลทั้งที่เป็นรูปธรรมและไม่เป็นรูปธรรม						
5.3.4 มีการให้รางวัลที่มีคุณค่าและเหมาะสม						
5.3.5 มีการระบุระดับผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่ต้องการ เพื่อการให้รางวัล						
5.3.6 จัดทำเป้าหมายที่ไม่ยากจนเกินไป						
5.3.7 มีการเชื่อมโยงรางวัลกับผลการปฏิบัติงาน						
5.3.8 มีการให้รางวัลที่เพียงพอ						
5.3.9 มีการให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี						
5.3.10 มีการให้ค่าตอบแทน						
5.3.11 ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
5.3.12 จัดกิจกรรมการปฏิบัติให้เห็นประโยชน์ และคุณค่า ตลอดจนเสริมสร้าง ทักษะคิดและการใช้ความคิดสร้างสรรค์						
5.3.13 มีการใช้มาตรการเชิงลบกับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด						
5.4. การบริหารเชิงคุณภาพ						
5.4.1 มีการใช้วิธีการเชิงระบบ (System Approach)						
5.4.2 มีการใช้กระบวนการ PDCA->SDCA						
5.4.3 มีการใช้ห่วงโซ่อุปทานภายใน (Internal Service Supply Chain)						

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
5.4.4 ใช้หลักการความต้องการของตลาด (Market In)						
5.4.5 บุคลากรทุกคนมีสมรรถนะ (Competency) ได้แก่ มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ทั้งตามกฎหมายและตามกลยุทธ์อย่างอัตโนมัติ (Autonomous)						
5.5. ผู้บริหาร						
5.5.1 ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ						
5.5.2 ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง						
5.5.3 ผู้บริหารต้องมีจริยธรรมและคุณธรรม						
5.5.4 ผู้บริหารมีการบริหารเวลาเพื่อการจัดการทุกภาคส่วนต่อการขับเคลื่อนองค์กร						
5.5.5 ผู้บริหารเป็นผู้สอนงานและนำการปฏิบัติ						
5.5.6 ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจไปยังส่วนต่างๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม						
5.5.7 ผู้บริหารมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงในการประเมิน						
5.5.8 ผู้บริหารมีการกำกับติดตามและช่วยเหลือในทุกๆด้านอย่างต่อเนื่อง						
5.5.9 ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษานับสนุนอย่างเพียงพอเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
5.6 บุคลากร						
5.6.1 บุคลากรสร้างความรู้ความเข้าใจและฝึกทักษะเกี่ยวกับการใช้งานรูปแบบฯจนนำไปสู่การปฏิบัติได้						
5.6.2 บุคลากร มีการใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งจะต้องมีอยู่ในตัวของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ						
5.6.3 บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม						
5.6.4 บุคลากรมีการประสานงาน การกระตุ้นจูงใจให้เห็นประโยชน์และการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียจากการใช้งานรูปแบบฯ						

