

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

Strategic Management Factors and Indicators of the Offices of Private Education in Southern Border Provinces

สุกรี แวมุซอ^{1*}, สุจิตรา จรจิต¹, และ กิตติพร เนาว์สุวรรณ²

Sukree Waemusor^{1*}, Sujitra Jorajit¹, and Kittiporn Nawsuwan²

Abstract

This research aimed to study and analyze strategic management factors and indicators of the Offices of Private Education in Southern Border Provinces. The study was conducted using the mixed-methods research approach and a sequential design within two phases of data collection. In Phase I, a qualitative research approach using documentary analysis of related studies and in-depth interviews of 15 experts who were purposively selected was employed to determine strategic management factors and indicators of the offices. The criterion for analyzing the in-depth interview questions, as the research instrument, was content-word frequency which was not less than 50 percent of the number of the informants. Phase II, wherein a quantitative research approach was employed, was to analyze strategic

¹คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110, ²วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ต.บ่อทราย อ.เมือง จ.สงขลา 90000

¹Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Kho Hong Sub-district, Hatyai District, Songkhla Province 90110, ²Boromrajonani College of Nursing Songkhla, Bo Yang Sub-district, Mueang Songkhla, Songkhla Province 90000

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: skwaemusor@gmail.com)

รับบทความวันที่ 10 มิถุนายน 2562 แก้ไขวันที่ 11 สิงหาคม 2562 รับลงตีพิมพ์วันที่ 4 กันยายน 2562

management factors and indicators of the offices. The 480 samples, after the use of stratified random sampling, were offices' administrators, civil servant teachers, and staffs. The research instruments were questionnaires that were validated by seven experts with CVI value of 0.96. The revision and testing to reaffirm reliability were carried out with 30 sample subjects whose attributes were similar to the research sample groups. The Cronbach alpha's coefficient was .917. Exploratory Factor Analysis (EFA) was utilized at this phase, using the principal component analysis and Orthogonal Rotation with Varimax. The study found that: 1) There were seven strategic management factors and 70 indicators of the offices. These factors included leadership, strategic management, customers and stakeholders, knowledge management, personnel development, system of the operation, and performance-based assessment. The results of the underlying factor and indicator structure indicated six factors and 56 indicators. Factor 1 (operation and assessment) was comprised of 24 indicators. Factor 2 (customers and stakeholders) was comprised of eight indicators. Factor 3 (leadership) was comprised of seven indicators. Factor 4 (strategic management) was comprised of nine indicators. Factor 5 (personnel development) was comprised of four indicators. Factor 6 (knowledge management and analysis) was comprised of four indicators.

Keywords: *Factors and Indicators, Strategic Management, Offices of Private Education, Southern Border Provinces*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี เป็นแบบแผนลำดับขั้น ประกอบด้วย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 15 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทาง คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เนื้อหา คือ ความถี่ของประเด็นเนื้อหาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ให้ข้อมูล ระยะที่ 2 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 480 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ได้ค่าดัชนี CVI เท่ากับ 0.96 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าเท่ากับ .917 และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรโกลนอลด้วยวิธีแวนแม็กซ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 70 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และด้านการประเมินผลการดำเนินการ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 6 องค์ประกอบ 56 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานและประเมินผล 24 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการนำองค์กร 7 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 9 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4 ตัวบ่งชี้ และ 6) ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 4 ตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดชายแดนภาคใต้

บทนำ

การศึกษานับเป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถดูแลตนเองและสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความสุขตามอัตภาพ และความพึงพอใจของตนเอง โดยทำให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตนและประกอบอาชีพการงานร่วมกับมนุษย์อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งรัฐและเอกชน ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐในการจัดการศึกษาและให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 43 “การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยรัฐเป็นผู้กำกับติดตามประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา” มาตรา 45 “รัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา” มาตรา 46 “รัฐต้องการสนับสนุนเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเอง” ซึ่งต่อมากกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎหมายพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2554 ในการสนับสนุนโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษา เพื่อให้เอกชนมีส่วนในการส่งเสริมสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างเยาวชนให้รักการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองและแข่งขันในระดับนานาชาติได้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554)

ในการจัดการศึกษาเอกชนนั้น การกำกับดูแลสถานศึกษาเอกชน โดยทั่วไปอยู่ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเขตต่าง ๆ ทั่วประเทศ แต่การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่างจากภาคอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ที่ประกอบด้วยประชากรหลายศาสนาซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) ที่กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสภาพแตกต่างจากพื้นที่อื่น กล่าวคือ มีวิถีชีวิต ภาษา และวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายตามความต้องการของชุมชน มีสถานศึกษาหลายประเภทหลายสังกัด ทำให้การดำเนินงานไม่มีเอกภาพ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งสถานศึกษาเอกชนในระบบและนอกระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555)

จากการจัดการศึกษาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา และตั้งสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะอำเภอจะนะ นาหวี เทพา และสะบ้าย้อย) ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 19 พฤศจิกายน 2551 และเพิ่มเติมวันที่ 21 เมษายน 2552 โดยมีหน้าที่ในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการการศึกษาเอกชนในจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ กระทรวงศึกษาธิการและนโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และส่งเสริม สนับสนุน กำกับ เร่งรัด นิเทศ และติดตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน สถาบันศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554) แต่เนื่องจากสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหน่วยงานการศึกษาที่ตั้งขึ้นใหม่ การกำกับดูแลและส่งเสริมการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน จึงมีปัญหาอุปสรรคในหลายด้าน กล่าวคือ กฎระเบียบในการบริหารจัดการยังไม่ได้แก้ไขให้ตรงกับภารกิจของสำนักงาน ควรแก้ไขกฎหมายที่รองรับอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน การพัฒนาบุคลากรที่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการซึ่งมีอายุราชการตามสัญญา ทำให้ไม่มีความแน่นอนในอาชีพราชการ โครงสร้างการบริหารไม่มีการกระจายอำนาจทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร ทรัพยากร และการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยสภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550) พบว่า การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาหลายอย่าง เช่น ด้านความปลอดภัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความไม่เข้าใจกันระหว่างรัฐและชุมชน การกำหนดและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การขาดหน่วยงานบริการการศึกษาเอกชนโดยตรง และมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้เมืองครุฑที่รับผิดชอบโรงเรียนเอกชนโดยตรงที่เหมาะสม

จากสภาพและการพัฒนาหน่วยงานที่กำกับดูแลการบริหารการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดี เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจเฉพาะในพื้นที่ ซึ่งการบริหารสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรต้องคำนึงถึงความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาว มีแนวทางในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการและผลลัพธ์การดำเนินการ โดยองค์ประกอบแต่ละด้าน มีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน ทำให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จและมีแนวทางในการบริหารที่ชัดเจน สอดคล้องกับ สุพานี สฤษฐวานิช (2546) ที่กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ เช่นเดียวกันที่ Dess and Miller (1993); Higgins and Vincze (1993); Thompson and Strickland (1995); Wheelen and Hunger (2002); Bryson and Alston (2005); Robbins and Coulter (2007) กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่ต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์ มีการปฏิบัติและนำกลยุทธ์ไปใช้ มีการประเมินผลและการควบคุม และควมมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

จากปัญหาการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการกำกับดูแลการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ของหน่วยราชการไทยและนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าว จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการศึกษารูปแบบองค์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อยืนยันความสำเร็จในการบริหาร กำกับดูแลการศึกษาเอกชนได้ ดังเช่น องค์ประกอบด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และด้านการประเมินผลการดำเนินการ ทั้งนี้ แนวทางการศึกษารูปแบบต่าง ๆ จะส่งผลให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษารูปแบบนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเกิดจากการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการกำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี ข้อค้นพบจากการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การของหน่วยงานภาครัฐ และใช้ประกอบในการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด

การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

2. Peters and Waterman (1982) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ บุคลากร สไตล์การจัดการ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ

3. Dess and Miller (1993) กล่าวสรุปเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 ส่วน คือ 1.1) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 1.2) การวิเคราะห์ SWOT 1.3) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 3) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

4. Thompson and Strickland (1995) สรุปว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดข้อความวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร 1.2) การกำหนดภารกิจ 1.3) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 1.4) การกำหนดเป้าหมาย 1.5) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์

5. Wheelen and Hunger (2002) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการวางแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน ประกอบด้วย 2.1) อุปสรรคจากคู่แข่งที่เข้ามาใหม่ 2.2) อำนาจการต่อรองของผู้ขาย 2.3) อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ 2.4) อุปสรรคจากผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สามารถใช้ทดแทน 2.5) ระดับการแข่งขันระหว่างธุรกิจเดิม 3) การจัดทำกลยุทธ์ และ 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์

6. สุพานี สฤษฐวานิช (2546) ได้กำหนดให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ มีส่วนย่อย คือ 1.1) การกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร 1.2) การตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กร 1.3) การกำหนดกลยุทธ์หลัก 2) การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์

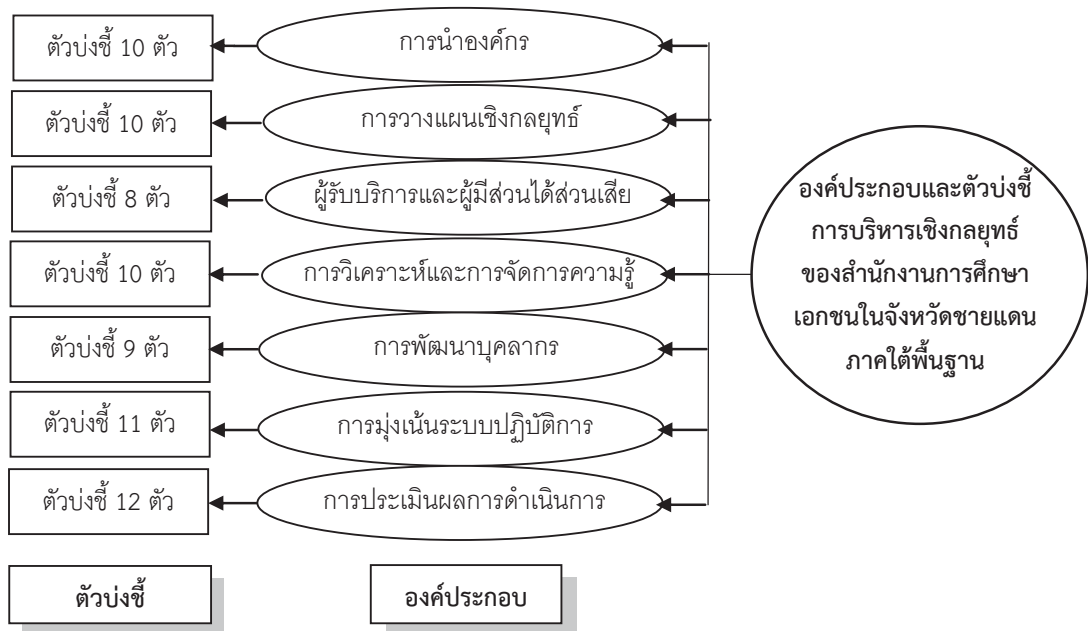
7. Higgins and Vincze (1993) กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร 2) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) การจัดทำกลยุทธ์ 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

8. Robbins and Coulter (2007) กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์มีลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร 2) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก 3) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน 4) กำหนดกลยุทธ์ 5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 6) การประเมินผลงาน

9. Bryson and Alston (2005) กล่าวถึงรูปแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์องค์การและสภาพแวดล้อมภายนอก 2) การกำหนดและวิเคราะห์กลยุทธ์ 3) การพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ และ 4) การนำกลยุทธ์ไปใช้

จากแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานและแนวคิดทฤษฎีหลักข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย (Conceptual Framework) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษา

เอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังรูปที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) เป็นแบบแผนลำดับขั้น (Sequential Design) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ และใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และการประเมินผลการดำเนินการ ส่วนขอบเขตพื้นที่การวิจัย คือ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 42 แห่ง มีขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย กลุ่มแรก ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และหรือผู้บริหารในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอ จำนวน 9 คน ที่เป็น 1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและหรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 4 คน 2) ผู้บริหารสำนักงานการศึกษาเอกชน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดหรืออำเภอ ไม่น้อยกว่า 3 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และหรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 5 คน กลุ่มที่สอง ผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้รับบริการ จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีคุณสมบัติอย่างน้อย 2 ใน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่บริหารสถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบสามอยู่ในระดับเกณฑ์ดี จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) 2) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่บริหารงานได้รับรางวัลระดับภาค หรือระดับประเทศ เช่น รางวัลพระราชทานประเภทสถานศึกษา รางวัลโรงเรียนดีเด่นด้านป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษา โรงเรียนส่งเสริมคุณธรรม เป็นต้น 3) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ถอดข้อความ และรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แยกเป็นประเด็นต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุปเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของประเด็นเนื้อหาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จากจำนวนผู้ให้ข้อมูล 15 คน

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการนำองค์กร 10 ข้อ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 10 ข้อ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8 ข้อ ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 10 ข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากร 9 ข้อ ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 11 ข้อ และด้านการประเมินผลการดำเนินการ 12 ข้อ จำนวนรวมทั้งสิ้น 70 ข้อ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 480 คน โดยใช้หลัก 7 เท่าของตัวบ่งชี้ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ได้ค่าดัชนี CVI เท่ากับ 0.96 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าเท่ากับ .917 ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยวิธีสกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis: PCA) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมและนิยมใช้กันมาก เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยและสามารถอธิบายได้ จากนั้นใช้วิธีหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบออร์โธโกนอล (Orthogonal Rotation) ซึ่งเป็นการหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีหมุนเวรีแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อทำให้ค่าองค์ประกอบของตัวแปรมีค่ามากขึ้นหรือลดลง จนทำให้แต่ละองค์ประกอบแยกจากกันอย่างชัดเจน ง่ายต่อการแปลความหมายขององค์ประกอบ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540; เพชรน้อย สิงห์ช้างชัย, 2549; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การหมุนแกนจำนวน 1 ครั้ง

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้พื้นฐาน พิจารณาได้ 7 องค์ประกอบ 70 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการนำองค์กร 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 11 ตัวบ่งชี้ และด้านการประเมินผลการดำเนินการ 12 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งพบว่า ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเท่ากับ .977 แสดงถึง KMO มีค่าสูง ระดับความเหมาะสม ความพอเพียงของข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่าสถิติ Chi-Square ที่ใช้ทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์ต่อไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy และ Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.977
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	30318.130
	df	2415
	Sig.	.000

2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยวิธีสกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรโคโนลด้วยวิธีหมุนเวรีแม็กซ์ ดังนั้น ในการวิเคราะห์ 7 องค์ประกอบ และ 70 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาจากค่าไอเกน ตั้งแต่ 1.0 ขึ้นไป ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน พบว่า ร้อยละสะสมของความแปรปรวนได้ 66.634 ค่าไอเกน เท่ากับ 35.764 3.419 2.218 1.787 1.269 1.101 และ 1.084 และความแปรปรวนค่าสูงสุด เท่ากับร้อยละ 51.092 4.885 3.169 2.553 1.813 1.573 และ 1.549 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	35.764	51.092	51.092
2	3.419	4.885	55.977
3	2.218	3.169	59.146
4	1.787	2.553	61.699
5	1.269	1.813	63.512
6	1.101	1.573	65.085
7	1.084	1.549	66.634

2.3 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ Costello and Osborne (2005) ที่อธิบายว่า องค์ประกอบที่มีตัวบ่งชี้้น้อยกว่าสามตัวบ่งชี้ ไม่ควรกำหนดเป็นองค์ประกอบ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่อ่อนแอไม่มีความมั่นคง และเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่อธิบายว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไปหรือในช่วง $\pm .50$ มีความจำเป็นสำหรับการมีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติ ดังนั้น การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตัวบ่งชี้ 0.50 และ 3 ตัวบ่งชี้ขึ้นไป พิจารณาได้ 6 องค์ประกอบ 56 ตัวบ่งชี้ และมี 1 องค์ประกอบที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ดังตารางที่ 3

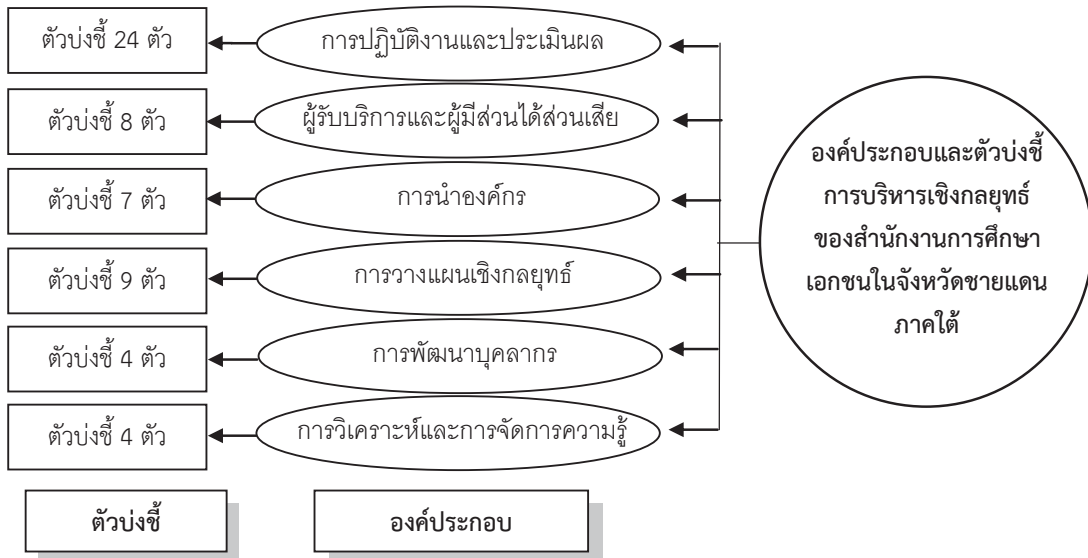
ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่หมุนแกนด้วยวิธีแวกซ์-จอร์แดนตามตัวบ่งชี้ที่มีค่า 0.05 ขึ้นไป

ที่	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
1	0.516	0.500	0.728	0.515	0.660	0.585	0.548
2	0.601	0.555	0.751	0.515	0.728	0.613	0.602
3	0.559	0.603	0.610	0.510	0.501	0.611	
4	0.603	0.670	0.706	0.574	0.539	0.560	
5	0.571	0.573	0.656	0.654			
6	0.564	0.622	0.675	0.602			
7	0.642	0.593	0.604	0.600			
8	0.560	0.574		0.660			
9	0.560			0.617			
10	0.593						

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ						
	1	2	3	4	5	6	7
11	0.600						
12	0.616						
13	0.627						
14	0.672						
15	0.611						
16	0.594						
17	0.690						
18	0.630						
19	0.612						
20	0.615						
21	0.701						
22	0.709						
23	0.688						
24	0.709						

2.4 เมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ โดยพิจารณาจากภาพรวมของตัวบ่งชี้ แต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 6 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ สามารถแสดงดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้หลังการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถแสดงชื่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ใหม่ ตามลำดับดังนี้

2.4.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านการปฏิบัติงานและประเมินผล มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.709 - 0.516 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ทั้งภาพรวมของกลุ่มงานและรายบุคคล และมีกระบวนการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จโดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.709 0.709 และ 0.701 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีวิธีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.516

2.4.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.670 - 0.500 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างหลากหลายในการรับฟังและการค้นหาข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมา มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการรับฟังความคิดเห็นด้านบริการของนักเรียน และผู้ปกครอง โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.670 0.622 และ 0.603 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นปัจจุบัน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.500

2.4.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนำองค์กร มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.751 - 0.604 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับหน่วยงาน

ต้นสังกัด และอัตลักษณ์ของพื้นที่ รองลงมามีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน และมีการสื่อสารกับบุคลากรและผู้รับบริการในผลการดำเนินการที่ชัดเจน โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.751 0.728 และ 0.706 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีกระบวนการในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าน้ำหนัก 0.604

2.4.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.660 - 0.510 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการชี้แจงให้ผู้รับบริการเข้าใจแผนในการพัฒนาองค์กร รองลงมามีการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นประจำทุกปี และมีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.660 0.654 และ 0.617 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีการวิเคราะห์หาปัจจัยภายนอกและภายในขององค์กร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.510

2.4.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.728 - 0.501 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีระบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร รองลงมามีระบบการสรรหาอัตรากำลังบุคลากรขององค์กร และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.728 0.660 และ 0.539 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีการออกแบบการบริการ สวัสดิการ และนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.501

2.4.6 องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.613 - 0.560 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากร จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมามีการจัดทำองค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศขององค์กรเป็นปัจจุบัน และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.613 0.611 และ 0.585 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ค่าน้อยที่สุด ได้แก่ มีการรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.560

อภิปรายผล

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงานและประเมินผล มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.709 - 0.516 โดยตัวบ่งชี้ที่ค่ามากที่สุด 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน รองลงมามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ทั้งภาพรวมของกลุ่มงานและ

รายบุคคล และมีกระบวนการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งในประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า สำนักงานการศึกษาเอกชนควรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงาน มองถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานและเป้าหมาย และมีการประเมินค่ามาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์เดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2554) ที่ชี้ให้เห็นถึงการปฏิบัติงานควรมีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการทบทวนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Certo and Peter (1991) ให้ทัศนะที่สอดคล้องว่า การปฏิบัติงานกับมาตรฐานเป็นกระบวนการในการควบคุมอย่างเป็นระบบ ใช้เปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานขององค์กร เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และให้รวมถึงการรายงานผลให้ทราบด้วย ดังนั้น สำนักงานควรมีการวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบและผลการดำเนินงาน เพื่อจัดการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและได้ผลคุ้มค่า มีการออกแบบผลผลิตการบริการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการนวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สุขุภวานิช (2553) ให้แนวคิดไว้ว่า การกำหนดภาระงานในการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน เพื่อใช้ในการควบคุมและประเมินผลงาน ส่วน Robbins and Coulter (2007) กล่าวถึง กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน ต้องมีการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งผู้ประเมินควรสังเกตการณ์ด้วยตนเอง มีการรายงานผลทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษร

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ มีตัวบ่งชี้เดิม คือ องค์ประกอบการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 11 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ใหม่ 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมาจากองค์ประกอบการประเมินผลการดำเนินการ เนื่องจากการประเมินผลจะต้องมีอยู่ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดกระบวนการผลย้อนกลับ และนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานต่อไป ซึ่งการรวมการปฏิบัติงานและการประเมินผลยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ่องจิต เมธยะประภาส (2550) ที่ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งต้องมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และมีการตรวจประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหาร และ Swansburg and Swansburg (2002) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลอย่างเป็นทางการเป็นระยะ ๆ เพื่อดูการปฏิบัติงานในระยะต่าง ๆ โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชามุ่งหมายไว้ หรือจากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลสมควรที่ควรรวมการปฏิบัติงานและการประเมินผลให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน

2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.670 - 0.500 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ในการรับฟังและการค้นหาข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมา มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการรับฟังความคิดเห็นด้านบริการของนักเรียนและผู้ปกครอง

ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า สำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหน่วยงานราชการที่ให้บริการด้านการจัดการศึกษาเอกชนที่มีความจำเป็นต้องมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของ

ผู้ใช้บริการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาเอกชนที่กำหนดให้มีระบบข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้อง ชัดเจน โดยการนำข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการสอบถามผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ ดังนั้น การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากผู้รับบริการจึงเป็นสิ่งจำเป็นในสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558) ได้เสนอไว้ว่า ความสำคัญของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นแหล่งข้อมูลในการตรวจประเมินองค์กรเพื่อความสำเร็จในระยะยาว ดังนั้น การหาวิธีการในการค้นหาและการใช้สารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นมีความสอดคล้องกับ ชลธิชา จิรภคพงศ์ (2556) ได้เสนอว่า การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ด้วยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถทางวิชาการ การมีอุปกรณ์และสื่อการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอในการบริการ การมีฐานข้อมูลให้บริการ และมีการสำรวจความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับแนวคิดของ Peters and Waterman (1982) ซึ่งเสนอทัศนะว่า นักบริหารกับมิตติการจัดการที่ทำให้องค์กรเป็นเลิศ ควรมีการมุ่งเน้นที่การปฏิบัติและการมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ

3. องค์ประกอบที่ 3 ด้านการนำองค์กร มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.751 - 0.604 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัดและอัตลักษณ์ของพื้นที่ รองลงมาเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน และมีการสื่อสารกับบุคลากรและผู้รับบริการในผลการดำเนินการที่ชัดเจน

องค์ประกอบด้านนี้ มีประเด็นที่สามารถชี้ให้เห็นได้ว่าการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการนำองค์กรนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และผลการดำเนินการกับทุกคนในองค์กรและผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Covey (1999) ที่เสนอว่า บทบาทของผู้บริหารในการนำองค์กรควรมี 4 บทบาท คือ บทบาทในการชี้นำ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ บทบาทในการสร้างความสอดคล้องกัน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่มุ่งวิสัยทัศน์ บทบาทในการกระจายอำนาจ เพื่อผลักดันให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบทบาทการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรใช้เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับกระบวนการนำองค์กรของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ และ คมกริบ ธีรานุรักษ์ (2553) ได้เสนอว่า กระบวนการนำองค์กร ควรมุ่งเน้นการปฏิบัติการของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้มีความชัดเจน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งต้องครอบคลุมใน 4 ประเด็น คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และค่านิยมขององค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ ชลธิชา จิรภคพงศ์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ สรุปได้ว่า การนำองค์กร ควรมีการกำหนดทิศทางในการทำงานไว้ชัดเจน ตามปรัชญาวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีการพัฒนาโครงสร้างระบบงานต่าง ๆ มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ของหน่วยงานไว้ชัดเจน ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและกำหนดภาระงานให้ชัดเจน มีการ

กระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา และมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

4. องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.660 - 0.510 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการชี้แจงให้ผู้รับบริการเข้าใจแผนในการพัฒนาองค์กร รองลงมา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นประจำทุกปี และมีการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านนี้สามารถชี้ให้เห็นได้ว่า การดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีการทำความเข้าใจก่อนการจัดทำแผน มีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ซึ่งต้องใช้กระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบโดยการวิเคราะห์หาปัจจัยภายนอกและภายในขององค์กร เมื่อได้แผนปฏิบัติการแล้ว สามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติและสร้างความเข้าใจในกลไกการมอบหมายงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thompson and Strickland (1995) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดข้อความวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดภารกิจที่เป็นเป้าหมายขององค์กร การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุภารกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ ดังแนวคิดที่เกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของ Anderson, Johnson and Milligan (1999) ได้เสนอว่า การวางแผนกลยุทธ์จะมีลักษณะร่วม คือ การวางแผนในระยะกลางจนถึงระยะยาว การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ การกำหนดเป้าหมายชัดเจน กลยุทธ์และทรัพยากรที่จะทำให้เกิดบรรลุเป้าหมาย การกำหนดตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การทบทวนแผนและเป้าหมายที่เคยทำมาในอดีต และการวางกรอบการทำงานให้มีการตรวจสอบได้ และกระบวนการในการรายงานผล เช่นเดียวกับ ชิตติยา ดวงสำราญ (2552) ได้นำเสนอผลการวิจัยรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ วางแผนกลยุทธ์ การประเมินสภาพโรงเรียน การกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ ดังนั้น การบริหารองค์กรด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ควรมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน เพื่อนำแผนปฏิบัติงานที่มีอยู่ให้บุคลากรทุกคนเข้าใจร่วมกัน ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.728 - 0.501 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีระบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร รองลงมา มีระบบการสรรหาอัตรากำลังบุคลากรขององค์กร และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ

องค์ประกอบด้านนี้ มีประเด็นที่สามารถชี้ให้เห็นได้ว่า การดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดที่ทำให้บุคคลในองค์กรเจริญในหน้าที่การงาน มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้วยการจัด

สภาพแวดล้อม ด้านบุคลากร การบริหารขีดความสามารถของบุคลากร การสรรหาบุคลากรที่สามารถทำงานได้บรรลุผล และสามารถรับการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2558) ได้อธิบายองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี สอดคล้องกับ พิสิทธิ์ นุ่นเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นบุคลากร การจัดการกระบวนการพัฒนา และเน้นที่ผลลัพธ์ขององค์กร ดังนั้น การบริหารงานในองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีระบบการสรรหาและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

6. องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ 3 ตัวแปรขึ้นไป สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 0.613 - 0.560 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากร จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา มีการจัดทำองค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศขององค์กร เป็นปัจจุบัน และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านนี้ มีประเด็นที่สามารถชี้ให้เห็นได้ว่า การดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือ ช่วยให้การจัดการความรู้เกิดได้ง่ายและสะดวก ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ว่า เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนานตนเองให้เป็นผู้รู้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Trapp (1999, อ้างถึงใน พรธิธา วิเชียรปัญญา, 2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมาก ซึ่งมีการบริหารจัดการในลักษณะบูรณาการเพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชลธิชา จิรภัคพงศ์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ พบว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ควรมีระบบและกลไกในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญและความร่วมมือสนับสนุน มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทันสมัย ครอบคลุม และทันต่อการใช้งาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาเอกชน ควรพิจารณานำ 6 องค์ประกอบ 56 ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและกรอบทิศทางทางการบริหารการศึกษา การจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

เอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาเอกชน ควรพิจารณานำผลการวิจัยไปสร้างและพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เกิดขึ้นในสำนักงานการศึกษาเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม

3. ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาเอกชน ควรพิจารณานำเครื่องมือที่ได้จากการวิจัยและจัดทำ คู่มือสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้ในการประเมินสำนักงาน และสื่อสารแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานให้มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

4. ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาเอกชน ควรนำข้อมูลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน โดยการนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สำหรับข้อเสนอแนะการทําวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2. ควรมีการศึกษากลวิธีพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในแต่ละองค์ประกอบเพิ่มเติม

3. ควรมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดและอำเภอ โดยศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) ด้วยการวัดซ้ำ (Repeated Measure) ในบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เพื่อดูพัฒนาการหรือสัมประสิทธิ์ถดถอย มีความแปรเปลี่ยนหรือมีความคงที่ในการวัดแต่ละครั้งหรือไม่

4. ควรมีการศึกษากลวิธีการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ลงสู่การปฏิบัติ

5. ควรมีการศึกษาเกณฑ์ในการพิจารณา หรือการประเมินตัวบ่งชี้ และการแปลผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของแต่ละตัวบ่งชี้

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัตติยา ตัวสำราญ. (2552). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก* (วิทยานิพนธ์ดุสิต บัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชลธิชา จิรฉัพคัง. (2556). *คุณภาพการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่* (รายงานการวิจัย).แพร่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนต.
- พิสันธ์ นุ่นเกลี้ยง (2556). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ (วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณติต)*. มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ: เอสเอ็นจีกราฟิค.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 (Public sector management quality award)*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2554). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *รูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (รายงานการวิจัย) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพานิ สฤษฎ์วานิช. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อ่องจิต เมธยะประภาส. (2550). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณติต)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์, และ คมกริบ อีรานูรักษ์. (2553). *การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา (Leading organization and educational management technology)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, D., Joranson, R., & Milligan, B. (1999). *Strategic planning in Australian universities*. Australia: Dept of Education, Training and Youth Affairs.

- Bryson, J. M., & Alston, F. K. (2005). *Creating and implementing your strategic plan*. San Francisco: Jossey Bass.
- Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic management: Concept and applications*. New York: McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (1999). *The 4 roles of leadership*. New York: Franklin Covey Company.
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Dess, G. G., & Miller, A. (1993). *Strategic management*. Singapore: McGraw-Hill.
- Higgins, J. M., & Vincze, J. W. (1993). *Strategic management concepts*. New York: Dryden Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Peters, T. J., & Waterman Jr, R. H. (1982). *In search of excellence*. New York: Harper & Row.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). *Management* (9th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Swansburg, R. S., & Swansburg, R. J. (2002). *Introduction to management and leadership for nurse managers* (3rd ed). Sudbury, Massachusetts: Jones & Bartlett Publishers.
- Thompson Jr, A. A., & Strickland III, A. J. (1995). *Strategic management: Concept and cases* (8th ed). New York: Business.
- Wheelen, T. L., & Hunger, D. J. (2002). *Strategic management and business policy* (8th ed). New Jersey: Prentice Hall.