

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยจึงขอนำเสนอผลงานการวิเคราะห์
ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้สื่อ
ความหมายได้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดของบุคลากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากร
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
P	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MM	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
Chi-Square	แทน	ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล
RMSEA	แทน	ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว
RMSE	แทน	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ
Comparative fit	แทน	ดัชนีเปรียบเทียบ โมเดลพื้นฐานกับ โมเดลตามทฤษฎีตาม สมมุติฐาน
CFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

NFI	แทน	ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ
IFI	แทน	ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

1.1 ผลการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้ของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษา
เอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

1.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษา
เอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงในรูปแบบกลยุทธ์
ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์มาใช้ ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสหสัมพันธ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์
ของตัวแปรในรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ

2.2 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) ของรูปแบบ
กลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 ผลการ FOCUS GROUP เพื่อยืนยันคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนา สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

3.1 ผลการ FOCUS GROUP เพื่อยืนยันคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนา
สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

3.2 การสังเคราะห์ข้อสรุปและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ
ความเหมาะสมของรูปแบบงานวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

1.1 ผลการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้ของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษา เอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและองค์ประกอบ การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารเชิงกลยุทธ์ หลักการบริหาร การศึกษา และการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้วิเคราะห์ได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบคือ (1) คุณภาพปรัชญา และเป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพบริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จากนั้นนำองค์ประกอบทั้งหมด จัดทำกรอบการสัมภาษณ์เพื่อไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อ องค์ประกอบของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อนำมาสร้างรูปแบบกล ยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการและสามารถ สรุปผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ ของข้อมูลเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในกลยุทธ์ขององค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย

ข้อ	รายการ	ความถี่	อันดับ
1	จัดการความขัดแย้งความไม่เข้าใจกันในการกำหนดวัตถุประสงค์รายปีเนื่องจากความคาดหวังไม่เท่ากัน	12	1.5
2	จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีการประนีประนอมเพื่อไม่ให้ใครเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้	12	1.5
3	ติดตั้งระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	11	3
4	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงเพื่อลดการต่อต้าน	10	5
5	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงเพื่อลดการต่อต้าน	10	5
6	สื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	10	5
7	ผู้บริหารมีการตรวจตราและควบคุมการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ดำเนินตามขั้นตอน	9	8
8	กำหนดนโยบายที่เอื้อให้ดำเนินงานตาม กลยุทธ์บรรลุเป้าประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร	9	8
9	ประชุมชี้แจงนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตามอย่างเฉพาะเจาะจง	9	8
10	นำเสนอข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทุกคนในความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง	9	8
11	ผู้บริหารมีการตรวจตราและควบคุมการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ดำเนินตามขั้นตอน	9	8
12	จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเสียส่วนใหญ่	8	9
13	ระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว	7	13
14	ประชุมชี้แจงกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ทั่วกันทุกคนสม่ำเสมอ	7	13

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถี่	อันดับ
15	ประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	7	13
16	รายงานให้ทุกคนรับรู้ความคืบหน้าในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสม่ำเสมอ	7	13
17	ออกแบบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบเป็นระบบ	7	13
18	กำหนดนโยบายโดยการมอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้บุคลากรระดับ ปฏิบัติการสามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง	7	13
19	ระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นไปอย่างรวดเร็ว	7	13
20	พอใจโดยการให้โบนัสพิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	6	15
21	ให้เหตุผลทุกครั้งที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	6	15
22	พอใจโดยการให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	6	15
23	สื่อสารกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นแบบสองทาง	5	17
24	บริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	5	17
25	บริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	5	17
26	จัดทำการวัดผลเชิงสมดุลครอบคลุม 4 มุมมอง คือด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา	4	18

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้ของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย มีข้อความถี่อันดับที่ 1 จำนวน 2 ข้อ ความถี่ อันดับที่ 2 จำนวน 1 ข้อ ความถี่อันดับที่ 3 จำนวน 3 ข้อ ความถี่อันดับที่ 4 จำนวน 5 ข้อ และความถี่อันดับที่ 5 จำนวน 1 ข้อ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ ของข้อมูลเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในกลยุทธ์ขององค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร

ข้อ	รายการ	ความถี่	อันดับ
1	โครงการที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้	12	1
2	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	9	3.5
3	ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี	9	3.5
4	รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	9	3.5
5	ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	9	3.5
6	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว	8	4.5
7	ตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ	8	4.5
8	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	7	5
9	แผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลาซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลังในการดำเนินการอย่างชัดเจน	6	7.5
10	แผนปฏิบัติการมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ	6	7.5
11	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่เฉพาะเจาะจงสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้	6	7.5
12	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน	6	7.5
13	นำกลยุทธ์ไปแปลงจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการรายปี	5	10
14	แผนปฏิบัติการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและกิจกรรม	5	10
15	ทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนในการดำเนินงานกลยุทธ์ขององค์กร	5	10

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถี่	อันดับ
16	ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษา และทำความเข้าใจทิศทางขององค์การก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	5	10
17	กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการ ชัดเจน	5	10
18	เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์การเข้ามามีส่วนร่วม	4	12.25
19	กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	4	12.25
20	เลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในขณะนั้นก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4	12.25
21	กำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน	4	12.25
22	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและสนใจ ให้ต้องการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย	3	13.5
23	ทบทวนวิธีการการทำงานที่ตอบสนองต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3	13.5

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้ของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร มีข้อความถี่อันดับที่ 1 จำนวน 1 ข้อ ความถี่ อันดับที่ 2 จำนวน 4 ข้อ ความถี่อันดับที่ 3 จำนวน 2 ข้อ ความถี่อันดับที่ 4 จำนวน 1 ข้อ และความถี่อันดับที่ 5 จำนวน 4 ข้อ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ ของข้อมูลเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในกลยุทธ์ขององค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

ข้อ	รายการ	ความถี่	อันดับ
1	ทีมผู้บริหารของแผนกวิชามีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	13	1
2	เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	11	2.5
3	เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	11	2.5
4	ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่เป้าประสงค์และภารกิจขององค์การ	9	3.5
5	มีระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ	9	3.5
6	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่	7	5
7	สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์	7	5
8	หัวหน้าแผนกวิชาวิชายมีฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	7	5
9	ประเมินกลยุทธ์ที่ดำเนินการว่ามีความสอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์การ	6	6
10	ประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่	5	8
11	ผู้นำให้ความสำคัญ คอยติดตามกำกับดูแลและสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์	5	8
12	ระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับกลยุทธ์	5	8
13	โครงสร้างองค์การที่สนับสนุนเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างกัน	4	10.5
14	โครงสร้างองค์การที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์การให้มีการประสานงานกัน	4	10.5

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถี่	อันดับ
15	ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารจัดการ	4	10.5
16	นำระบบการปฏิบัติงานที่ดีและทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4	10.5
17	จัดกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา	3	12
18	กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร	3	12
19	บริหารโครงการจัดการและกำกับทรัพยากร ประกอบด้วยเวลา วัสดุ บุคลากร และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3	12

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการสัมภาษณ์ด้วยชี้ของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ องค์กรประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มีข้อความถี่อันดับที่ 1 จำนวน 1 ข้อ ความถี่อันดับที่ 2 จำนวน 2 ข้อ ความถี่อันดับที่ 3 จำนวน 2 ข้อ ความถี่อันดับที่ 4 จำนวน 4 ข้อ และความถี่อันดับที่ 5 จำนวน 1 ข้อ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ ของข้อมูลเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในกลุ่มยุทธศาสตร์ขององค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ

ข้อ	รายการ	ความถี่	อันดับ
1	ฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน	13	1
2	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงาน และการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ	12	2.5
3	บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	12	2.5
4	ศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก	11	3
5	วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ	10	4.5
6	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	10	4.5
7	ผู้บริหารแผนกวิชาให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน และคอยติดตาม กำกับดูแลการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอยู่เสมอ	7	5
8	ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	6	7
9	แสวงหาและพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น	6	7
10	ผู้บริหารแผนกวิชามีทักษะในการควบคุมการปฏิบัติ	6	7
11	ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ มากขึ้น	5	9

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการสัมภาษณ์ด้วยวิธีของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบัน
อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ มีข้อความถี่อันดับที่ 1 จำนวน 1 ข้อ ความถี่อันดับที่ 2
จำนวน 2 ข้อ ความถี่อันดับที่ 3 จำนวน 1 ข้อ ความถี่อันดับที่ 4 จำนวน 2 ข้อ และความถี่อันดับที่ 5
จำนวน 1 ข้อ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ ของข้อมูลเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในกลยุทธ์ ขององค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

ข้อ	รายการ	ความถี่	อันดับ
1	กำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการ ดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	11	1
2	นำเทคนิควิธีการประเมินผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณมาใช้ในการ การบริหารโครงการ	10	2
3	ระบบการจูงใจโดยการประกาศยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่ดี	9	3
4	จัดโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์	8	4
5	หัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละ โครงการให้สำเร็จ	7	5
6	โครงสร้างองค์การที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	6	6
7	โครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงาน	6	7
8	โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน	4	8

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผลการสัมภาษณ์ด้วยวิธีของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบัน
อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ มีข้อความถี่อันดับที่ 1 จำนวน 1 ข้อ ความถี่อันดับ
ที่ 2 จำนวน 1 ข้อ ความถี่อันดับที่ 3 จำนวน 1 ข้อ ความถี่อันดับที่ 4 จำนวน 2 ข้อ และความถี่อันดับ
ที่ 5 จำนวน 1 ข้อ

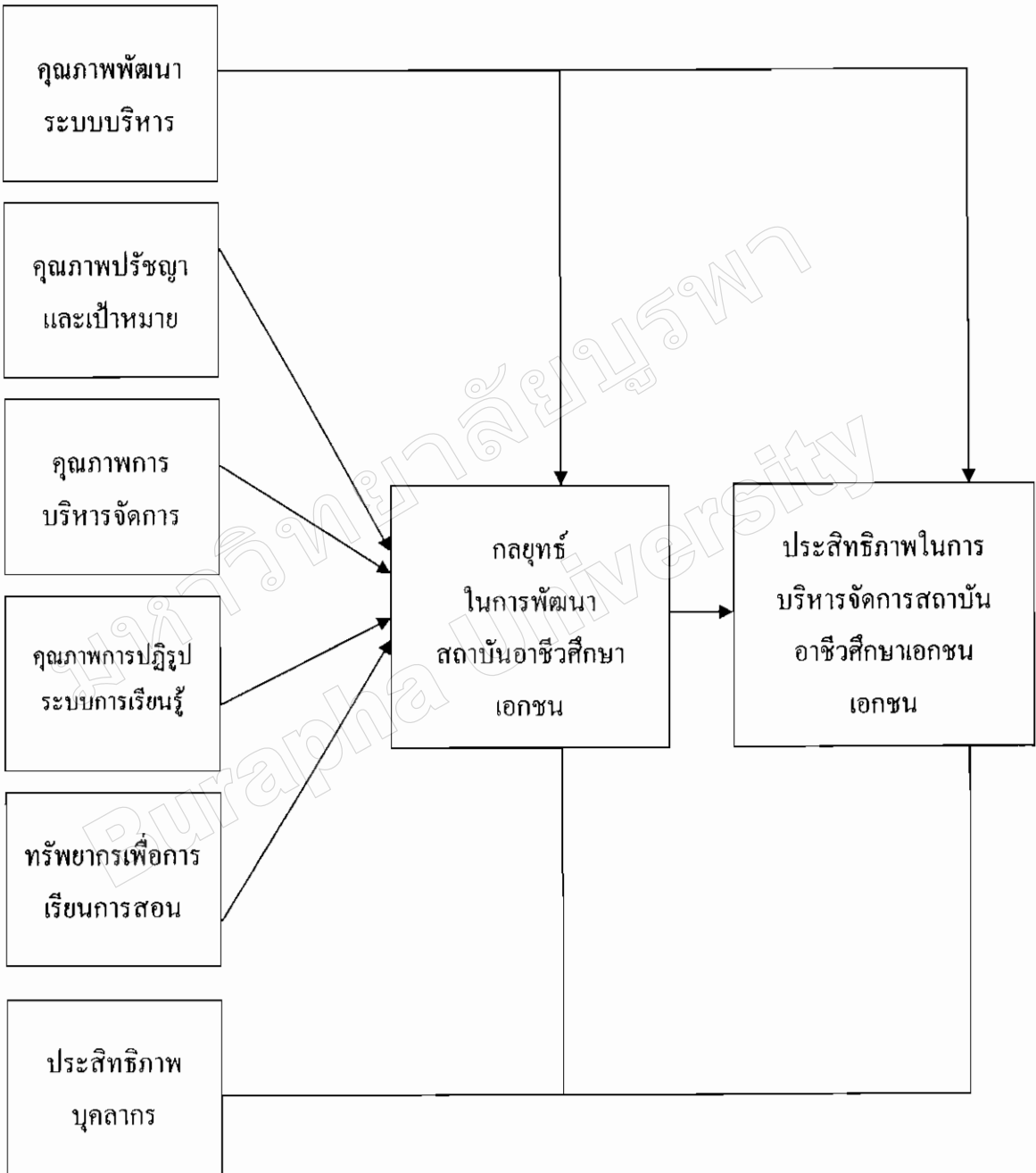
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ ของข้อมูลเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในกลยุทธ์ขององค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร

ข้อ	รายการ	ความถี่	อันดับ
1	ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจและการร่วมแรง ในทีมงาน	10	1
2	บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่	9	2.5
3	การพัฒนาคู่มือที่ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน	9	2.5
4	บุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	8	4
5	ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานในสถานการณ์ ต่าง ๆ สอดคล้องกับ กลยุทธ์และนโยบายที่ประกาศไว้	8	4
6	กระบวนการการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว	8	4
7	ผู้บริหารแผนกวิชามีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	6	5.5
8	เตรียมความพร้อมก่อนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทุกครั้ง	6	5.5
9	คำนึงถึงระดับของการเปลี่ยนแปลงว่าการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย หรือ เปลี่ยนแปลงรุนแรง	3	6

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการสัมภาษณ์ด้วยวิธีของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบัน
อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
องค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรมีข้อความถี่อันดับที่ 1 จำนวน 1 ข้อ ความถี่
อันดับที่ 2 จำนวน 2 ข้อ ความถี่อันดับที่ 3 จำนวน 3 ข้อ ความถี่อันดับที่ 4 จำนวน 2 ข้อ และความถี่
อันดับที่ 5 จำนวน 1 ข้อ

จากผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และอันดับที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้น พบว่าองค์ประกอบ
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ
ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 110 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ สรุปเป็น โมเดลได้ ดังนี้



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ

จากภาพที่ 4.1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ 110 ตัว บ่งชี้ (ดังแสดงในตารางที่ 4.1-4.6) คือ (1) คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบ บริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพบริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูป ระบบการเรียนรู้ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ รูปแบบที่มีประสิทธิภาพขององค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

1.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษา เอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

ในส่วนนี้เป็นผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพทรัพยากร เพื่อการเรียนการสอน คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และคุณภาพ ประสิทธิภาพบุคลากร โดยอธิบายผลในรูปแบบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลค่า ความหมายระดับความคิดเห็นสรุปผลได้ดังตารางที่ 4.7-4.14

ตารางที่ 4.7 แสดงผลระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับ
คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	4.04	0.63	มาก	6
คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร	4.09	0.67	มาก	5
คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	4.13	0.60	มาก	3
คุณภาพบริหารจัดการ	4.12	0.47	มาก	4
คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้	4.15	0.50	มาก	2
คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	4.34	0.49	มากที่สุด	1
สรุปผลรวม	4.15	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 ในรายด้าน มีความคิดเห็นมากที่สุด 1 องค์ประกอบ คือคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการองค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X75	ให้เหตุผลทุกครั้งเอมมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	3.95	1.01	มาก
X76	นำเสนอข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทุกคนในความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง	4.01	1.02	มาก
X77	สร้างความเชื่อมั่นให้แต่ละบุคคลว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดผลประโยชน์กับตน	4.07	1.02	มาก
X78	ออกแบบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบเป็นระบบ	4.22	0.83	มากที่สุด
X79	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ การเปลี่ยนแปลงลดการต่อต้าน	4.25	0.83	มากที่สุด
X80	รายงานให้ทุกคนรับรู้ความคืบหน้าในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสม่ำเสมอ	4.11	0.82	มาก
X81	ผู้บริหารมีการตรวจตราและควบคุมการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ดำเนินตามขั้นตอน	3.87	0.96	มาก
X82	ประชุมชี้แจงกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ทั่วกันทุกคนสม่ำเสมอ	4.07	1.01	มาก
X83	ประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.04	1.07	มาก
X84	ระบบสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	3.69	1.26	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X85 ติดตั้งระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.80	1.10	มากที่สุด
X86 ระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.93	1.15	มาก
X87 สื่อสารกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นแบบสองทาง	3.98	1.10	มาก
X88 ระบบจูงใจโดยการให้โบนัสพิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	4.12	0.94	มาก
X89 ระบบจูงใจโดยการขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	4.21	0.92	มากที่สุด
X90 ระบบจูงใจโดยการให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	3.78	1.25	มาก
X91 ระบบการจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทนกลุ่มทีมผู้ปฏิบัติงานเฉพาะกิจประสบผลสำเร็จ	4.07	0.89	มาก
X93 กำหนดนโยบายที่เอื้อให้ดำเนินงานตามกลยุทธ์บรรลุเป้าประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร	3.95	1.11	มาก
X95 ประชุมชี้แจงนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตามอย่างเฉพาะเจาะจง	4.27	0.88	มากที่สุด
X96 กำหนดนโยบายโดยการมอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้บุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง	4.26	0.93	มากที่สุด
X100 บริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	4.06	0.97	มาก
X101 จัดการความขัดแย้งความไม่เข้าใจกันในการกำหนดวัตถุประสงค์รายปีเนื่องจากความคาดหวังไม่เท่ากัน	4.05	1.00	มาก
X102 จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีการประนีประนอมเพื่อไม่ให้ใครเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้	3.97	0.97	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1	คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X103	จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเสียส่วนใหญ่	4.28	0.78	มาก
X109	จัดทำการวัดผลเชิงสมมูลครอบคลุม 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา	4.00	0.97	มาก
X110	วัดผลความสำเร็จของหน่วยงานตามแนวคิดของตัวแบบ Logic Model ที่มองมิติไปที่การวัดประเมินผล การวัด ประสิทธิภาพ การวัดความประหยัด และการวัด ประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย	4.03	0.98	มาก
สรุปผลรวม		4.04	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ X103 จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเสียส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา X95 ประชุมชี้แจงนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตามอย่างเฉพาะเจาะจง ($\bar{X}=4.27$), X96 กำหนดคนนโยบายโดยการมอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้บุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง ($\bar{X}=4.26$), X79 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยนแปลงลดการต่อต้าน ($\bar{X}=4.25$), X78 ออกแบบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบเป็นระบบ ($\bar{X}=4.26$), X89 ระบบจูงใจโดยการขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์ ($\bar{X}=4.21$) และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 20 ตัวแปร ประกอบด้วย X88 ระบบจูงใจโดยการให้โบนัสพิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์ ($\bar{X}=4.12$), X80 รายงานให้ทุกคนรับรู้ความก้าวหน้าในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.11$), X82 ประชุมชี้แจงกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ทั่วกันทุกคนสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.07$), X91 ระบบการจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทนกลุ่มทีมผู้ปฏิบัติงานเฉพาะกิจประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.07$), X77 สร้างความเชื่อมั่นให้แต่ละบุคคลว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดผลประโยชน์กับตน ($\bar{X}=4.07$), X100 บริหารงบประมาณ

อย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.06$), X101 จัดการความขัดแย้งความไม่เข้าใจกันในการกำหนด วัตถุประสงค์รายปีเนื่องจากความคาดหวังไม่เท่ากัน ($X=4.05$), X83 ประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิด ปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=4.04$), X110 วัดผล ความสำเร็จของหน่วยงานตามแนวคิดของตัวแบบ Logic Model ที่มองมิติไปที่การวัดประเมินผล การวัดประสิทธิภาพ การวัดความประหยัด และการวัดประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=4.03$), X76 นำเสนอข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทุกคนในความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.01$), X109 การจัดทำการวัดผลเชิงสมมูลครอบคลุม 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา ($\bar{X}=4.00$), X87 การสื่อสารกันระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นแบบสองทาง ($\bar{X}=3.98$), X102 การจัดการความขัดแย้งโดยใช้ วิธีการประนีประนอมเพื่อไม่ให้ใครเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้ ($\bar{X}=3.97$), X93 การกำหนดนโยบายที่เอื้อ ให้ดำเนินงานตามกลยุทธ์บรรลุเป้าประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}=3.95$), X75 ให้เหตุผลทุกครั้ง เหมิการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=3.95$), X86 ระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงาน นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=3.93$), X81 ผู้บริหารมีการตรวจตราและควบคุม การเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ดำเนินตามขั้นตอน ($\bar{X}=3.87$), X85 คิดตั้งระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อ ช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.80$), X90 ระบบจูงใจโดยการให้ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์ ($\bar{X}=3.78$), X84 ระบบสื่อสารที่ดีทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ($\bar{X}=3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการองค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร

องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X6	เลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในขณะนั้นก่อนนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.51	0.66	มากที่สุด
X8	ทบทวนวิธีการการทำงานที่ตอบสนองต่อการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ	4.01	1.04	มาก
X9	ทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนในการดำเนินงาน กลยุทธ์ขององค์กร	4.03	1.04	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X10	ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษา และทำความเข้าใจทิศทางขององค์กรก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.07	1.03	มาก
X11	เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม	4.11	0.88	มาก
X12	กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	4.25	0.81	มากที่สุด
X13	นำกลยุทธ์ไปแปลงจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการรายปี	4.27	0.82	มาก
X14	แผนปฏิบัติการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและกิจกรรม	4.09	0.97	มาก
X15	ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี	4.06	1.01	มาก
X16	แผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลาซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลังในการดำเนินการอย่างชัดเจน	4.04	1.05	มาก
X17	แผนปฏิบัติการมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ	3.80	1.29	มาก
X18	โครงการที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้	3.93	1.13	มาก
X19	กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงานโครงการ ชัดเจน	3.92	1.15	มาก
X20	รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	3.98	1.10	มาก
X21	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	4.06	0.94	มาก
X22	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว	4.05	0.94	มาก
X23	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	3.78	1.24	มาก
X24	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและสนใจ ให้ต้องการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย	4.29	0.84	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X25	กำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน	4.17	0.81	มาก
X26	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่เฉพาะเจาะจงสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้	4.01	1.11	มาก
X27	กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน	4.31	0.85	มากที่สุด
X28	ตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ	4.32	0.85	มากที่สุด
X29	ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.06	0.95	มาก
สรุปผลรวม		4.09	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ X6 เลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้นก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา X28 ตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ ($\bar{X}=4.32$), X27 กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน ($\bar{X}=4.31$), X24 กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและจูงใจ ให้ต้องการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.29$), X13 นำกลยุทธ์ไปแปลงจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการรายปี ($\bar{X}=4.27$), X12 กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.25$) และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 17 ตัวแปร ประกอบด้วย X25 กำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.17$), X11 กำหนดวัตถุประสงค์ของหน้าที่งานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.11$), X14 แผนปฏิบัติการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและกิจกรรม ($\bar{X}=4.09$), X10 ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษา และทำความเข้าใจทิศทางขององค์การก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=4.07$), X15 ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี

($\bar{X}=4.06$), X21 กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี ($\bar{X}=4.06$), X29 ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.06$), X22 กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว ($\bar{X}=4.05$), X16 แผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลาซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลังในการดำเนินการอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.04$), X9 ทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนในการดำเนินงานกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{X}=4.03$), X8 ทบทวนวิธีการการทำงานที่ตอบสนองต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=4.01$), X26 กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่เฉพาะเจาะจงสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ ($\bar{X}=4.01$), X20 รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.98$), X18 โครงการที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.93$), X19 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการชัดเจน ($\bar{X}=3.92$), X17 แผนปฏิบัติการมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X}=3.80$), X23 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี ($\bar{X}=3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการองค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียน
การสอน

องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X33	บริหาร โครงการจัดการและกำกับทรัพยากร ประกอบด้วยเวลา วัสดุ บุคลากร และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.01	0.97	มาก
X34	จัดกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา	4.05	0.98	มาก
X35	โครงสร้างองค์การที่สนับสนุนเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างกัน	4.08	0.97	มาก
X36	โครงสร้างองค์การที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน	4.32	0.78	มากที่สุด
X37	ปรับโครงสร้างองค์การให้มีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารจัดการ	4.14	0.75	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X42 ประเมินกลยุทธ์ที่ดำเนินการว่ามีความสอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์การ	3.93	0.97	มาก
X43 เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงาน	3.89	0.96	มาก
X44 ประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่	4.18	0.96	มาก
X45 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่	4.28	0.78	มากที่สุด
X46 ผู้นำให้ความสำคัญ คอยติดตามกำกับดูแลและสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์	4.29	0.75	มากที่สุด
X47 ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่เป้าประสงค์และภารกิจขององค์การ	4.23	0.76	มากที่สุด
X48 ทีมผู้บริหารของแผนกวิชามีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.30	0.87	มากที่สุด
X49 หัวหน้าแผนกรายวิชามีฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.17	0.89	มาก
X50 สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์	4.12	0.98	มาก
X51 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.96	1.10	มาก
X52 เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	4.03	1.06	มาก
X53 ระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับกลยุทธ์	4.04	1.04	มาก
X54 ระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ	4.19	0.92	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X55	นำระบบการปฏิบัติงานที่ดีและทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.16	0.89	มาก
สรุปผลรวม		4.13	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ X36 โครงการองค์การที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมา X48 ทีมผู้บริหารของแผนกวิชามีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=4.30$), X46 ผู้นำให้ความสำคัญ คอยติดตามกำกับดูแลและสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.29$), X45 เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่ ($\bar{X}=4.28$), X47 ส่งเสริมให้นักศึกษารายในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่เป้าประสงค์และภารกิจขององค์การ ($\bar{X}=4.23$) และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 14 ตัวแปร ประกอบด้วย X54 ระบบการบริหารงานที่มีความสอดคล้องตัวและเป็นอิสระ ($\bar{X}=4.19$), X44 ประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ($\bar{X}=4.18$), X49 หัวหน้าแผนกรายวิชามีฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=4.17$), X55 นำระบบการปฏิบัติงานที่ดีและทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=4.16$), X37 ปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้มีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.14$), X50 สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.12$), X35 โครงสร้างองค์การที่สนับสนุนเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างกัน ($\bar{X}=4.08$), X34 จัดการกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ ช่วยเสริมสร้างจิตความสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา ($\bar{X}=4.05$), X53 ระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.04$), X52 มีการเชื่อมโยงระกว้างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ ($\bar{X}=4.03$), X33 บริหารโครงการจัดการและกำกับทรัพยากร ประกอบด้วยเวลา วัสดุ บุคลากร และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.01$), X51

มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.96$), X42 ประเมินกลยุทธ์ที่ดำเนินการว่ามีความสอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์การ ($\bar{X}=3.93$), X43 เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงาน ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ X56 ศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ย 4.53 รองลงมา X57 ฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน ($\bar{X}=4.51$), X60 วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ ($\bar{X}=4.42$), X70 ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.33$), X62 บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงาน และการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.29$) และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย X63 บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=4.09$), X72 ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับปฏิบัติการมากขึ้น ($\bar{X}=4.06$), X62 ผู้บริหารแผนกวิชาให้ความสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุน และคอยติดตาม กำกับดูแลการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.02$), X61 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=4.02$), X71 แสวงหาและพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X}=3.86$) และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ X60 ผู้บริหารแผนกวิชามีทักษะในการควบคุมการปฏิบัติ ($\bar{X}=3.22$) ตามลำดับ ดังแสดงที่ตาราง 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงผลระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการองค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ

องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X56 มีศักยภาพ ในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก	4.53	0.63	มากที่สุด
X57 ฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน	4.51	0.65	มากที่สุด
X60 วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ	4.42	0.65	มากที่สุด
X61 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.02	0.66	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X62	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงานและการสอนงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.67	มากที่สุด
X63	บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.09	0.75	มาก
X66	ผู้บริหารแผนกวิชามีทักษะในการควบคุมการปฏิบัติ	3.22	0.95	ปานกลาง
X67	ผู้บริหารแผนกวิชาให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุนและ คอยติดตามกำกับดูแลการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอยู่เสมอ	4.02	0.79	มาก
X70	ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.74	มากที่สุด
X71	แสวงหาและพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น	3.86	0.78	มาก
X72	ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับ ปฏิบัติการมากขึ้น	4.06	0.73	มาก
สรุปผลรวม		4.12	0.47	มาก

ตารางที่ 4.12 แสดงผลระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X30	หัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกัน ในการดำเนินการแต่ละ โครงการให้สำเร็จ	4.30	0.66	มากที่สุด
X31	กำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จ ในการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.19	0.74	มาก
X32	นำเทคนิควิธีการประเมินผลการดำเนินงานการใช้ งบประมาณมาใช้ในการบริหารโครงการ	4.07	0.88	มาก
X38	โครงสร้างองค์การที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่าง หน่วยงาน	4.25	0.68	มากที่สุด
X39	โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน	4.20	0.69	มาก

ตารางที่ 4.12 แสดงผลระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X40	จัดโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์	4.11	0.88	มาก
X41	โครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน	4.07	0.87	มาก
X92	ระบบการจูงใจโดยการประกาศยกย่องชมเชยในผลการ ปฏิบัติงานที่ดี	4.05	0.85	มาก
สรุปผลรวม		4.15	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนา
สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรู
ระบบการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.50 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ
X30 มีหัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ
มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา X38 โครงสร้างองค์การที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน
($\bar{X}=4.25$) และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย X39 โครงสร้างองค์การ
ที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.20$), X31 กำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบ
ความสำเร็จในการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}=4.19$), X40 การตัดโครงสร้างองค์การ
ออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์ ($\bar{X}=4.11$), X41 โครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้
สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.07$) และ X92 ระบบการจูงใจโดยการประกาศยกย่อง
ชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X}=4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร

องค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
X58	กระบวนการการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว	4.50	0.62	มากที่สุด
X59	บุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.25	0.87	มากที่สุด
X64	บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.36	0.70	มากที่สุด
X65	ผู้บริหารแผนกวิชามีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	4.24	0.87	มากที่สุด
X68	ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานในสถานการณ์ ต่าง ๆ สอดคล้องกับกลยุทธ์และนโยบายที่ประกาศไว้	4.28	0.78	มากที่สุด
X69	ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจและการร่วมแรงในทีมงาน	4.32	0.75	มากที่สุด
X73	เตรียมความพร้อมก่อนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทุกครั้ง	4.45	0.67	มากที่สุด
X74	คำนึงถึงระดับของการเปลี่ยนแปลงว่าการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยหรือเปลี่ยนแปลงรุนแรง	4.27	0.77	มากที่สุด
X107	พัฒนาคู่มือที่ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน	4.41	0.70	มากที่สุด
สรุปผลรวม		4.34	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ทั้ง 9 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ X58 กระบวนการการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมา X73 เตรียมความพร้อมก่อนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทุกครั้ง ($\bar{X}$ = 4.45), X107 พัฒนาคู่มือที่ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.41), X64 บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.36), X69 ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจและการร่วมแรงในทีมงาน ($\bar{X}$ = 4.32), X68 ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานในสถานการณ์ ต่าง ๆ สอดคล้องกับกลยุทธ์และนโยบายที่ประกาศไว้ ($\bar{X}$ = 4.32), X74 คำนึงถึงระดับของการเปลี่ยนแปลงว่าการ

เปลี่ยนแปลงเล็กน้อยหรือเปลี่ยนแปลงรุนแรง ($\bar{X} = 4.27$), X59 บุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงาน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.25$) และ X65 ผู้บริหารแผนกวิชาที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ในรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ Y20 สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใสในการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมา Y11 สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกงาน และเรียนรู้งานในความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.32$), Y9 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหา เน้นวิธีคิด และรับผิดชอบต่อสังคมให้มาก ($\bar{X} = 4.30$), Y2 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายศาสตร์ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันข้ามภาควิชา และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ($\bar{X} = 4.30$), Y19 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น คล่องตัวมีระบบกำกับดูแลที่ดี ($\bar{X} = 4.29$), X8 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาภาครัฐ ชุมชน และประชาชน ($\bar{X} = 4.24$) และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 14 ตัวแปร ประกอบด้วย Y1 จัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้านอุตสาหกรรมและการบริการรวมถึงความต้องการของตลาด ($\bar{X} = 4.19$), Y3 พัฒนาและจัดการหลักสูตรให้หลากหลาย โดยใช้นวัตกรรมการสอนเรียนการสอนแบบผสมผสาน ($\bar{X} = 4.18$), Y10 มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญทางด้านการสอนร่วมสมัยสนองความต้องการของตลาด มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับภาคอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 4.18$), Y17 พัฒนารูปแบบและสาระที่หลากหลายในการให้บริการวิชาการ ($\bar{X} = 4.12$), Y11 รูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายและง่ายต่อการแสวงหาความรู้ของประชาชนในท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.11$), Y16 สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคมทั้งในรูปแบบประโยชน์สาธารณะ และรูปแบบการเสริมสร้างรายได้ ($\bar{X} = 4.06$), Y6 จัดการเรียนรู้ที่ชี้ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.06$), Y12 สนับสนุนและส่งเสริมให้นักศึกษาได้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับสังคม ชุมชน และสาธารณประโยชน์ ($\bar{X} = 4.06$), Y14 ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.01$), Y5 จัดการให้มีการเรียนการสอนเน้นปฏิบัติจริงในด้านหลักสูตรห้องเรียนและสถาบัน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.00$), Y13 พัฒนาห้องสมุดและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาค้นคว้า ($\bar{X} = 4.00$), Y18 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้ระบบการประกันคุณภาพ ($\bar{X} = 3.98$), Y15 สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ

การสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.98$), Y15 สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.95$) และ Y4 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสังคมโลกาภิวัตน์ ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ ดังแสดงตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบัน
อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

ประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนา สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ		$\bar{X}$	SD.	แปลค่า
Y1	จัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้านอุตสาหกรรมและการบริการรวมถึงความต้องการของตลาด	4.19	0.79	มาก
Y2	ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายศาสตร์ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันข้ามภาควิชา และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	4.30	0.70	มากที่สุด
Y3	พัฒนาและจัดการหลักสูตรให้หลากหลายโดยใช้นวัตกรรมการสอนเรียนการสอนแบบผสมผสาน	4.18	0.86	มาก
Y4	ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสังคมโลกาภิวัตน์	3.92	0.96	มาก
Y5	จัดการให้มีการเรียนการสอนเน้นปฏิบัติจริงในด้านหลักสูตรห้องเรียนและสถาบัน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น	4.00	0.94	มาก
Y6	จัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.06	0.96	มาก
Y7	มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายและง่ายต่อการแสวงหาความรู้ของประชาชน	4.11	0.84	มาก
Y8	สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาภาครัฐ ชุมชน และประชาชน	4.24	0.77	มากที่สุด
Y9	มุ่งเน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหา เน้นวิคิด และรับผิดชอบต่อสังคมให้มาก	4.30	0.76	มากที่สุด
Y10	มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญทางการสอนร่วมสมัยสนองความต้องการของตลาด มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับภาคอุตสาหกรรม	4.18	0.78	
Y11	สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกงาน และเรียนรู้งานในความเป็นจริง	4.32	0.76	มากที่สุด
Y12	สนับสนุนและส่งเสริมให้นักศึกษาได้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับสังคม ชุมชน และสาธารณประโยชน์	4.06	0.86	มากที่สุด
Y13	พัฒนาห้องสมุดและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาค้นคว้า	4.00	0.88	มากที่สุด
Y14	ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.01	0.92	มาก
Y15	สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.92	0.77	มาก
Y16	สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคมทั้งในรูปแบบประโยชน์สาธารณะ และรูปแบบการเสริมสร้างรายได้	4.06	0.72	มาก
Y17	พัฒนารูปแบบและสาระที่หลากหลายในการให้บริการวิชาการ	4.12	0.71	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนา สถานอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ		$\bar{x}$	SD.	แปลค่า
Y18	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพ	3.98	0.65	มาก
Y19	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน คล่องตัวมีระบบกำกับดูแลที่ดี	4.29	0.71	มากที่สุด
Y20	สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสในการบริหารการศึกษา	4.33	0.73	มากที่สุด
สรุปภาพรวม		4.13	0.52	มาก

1.3 การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงในรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนา
สถานอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเพื่อยืนยันประสิทธิภาพโครงสร้างตาม
องค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถานอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

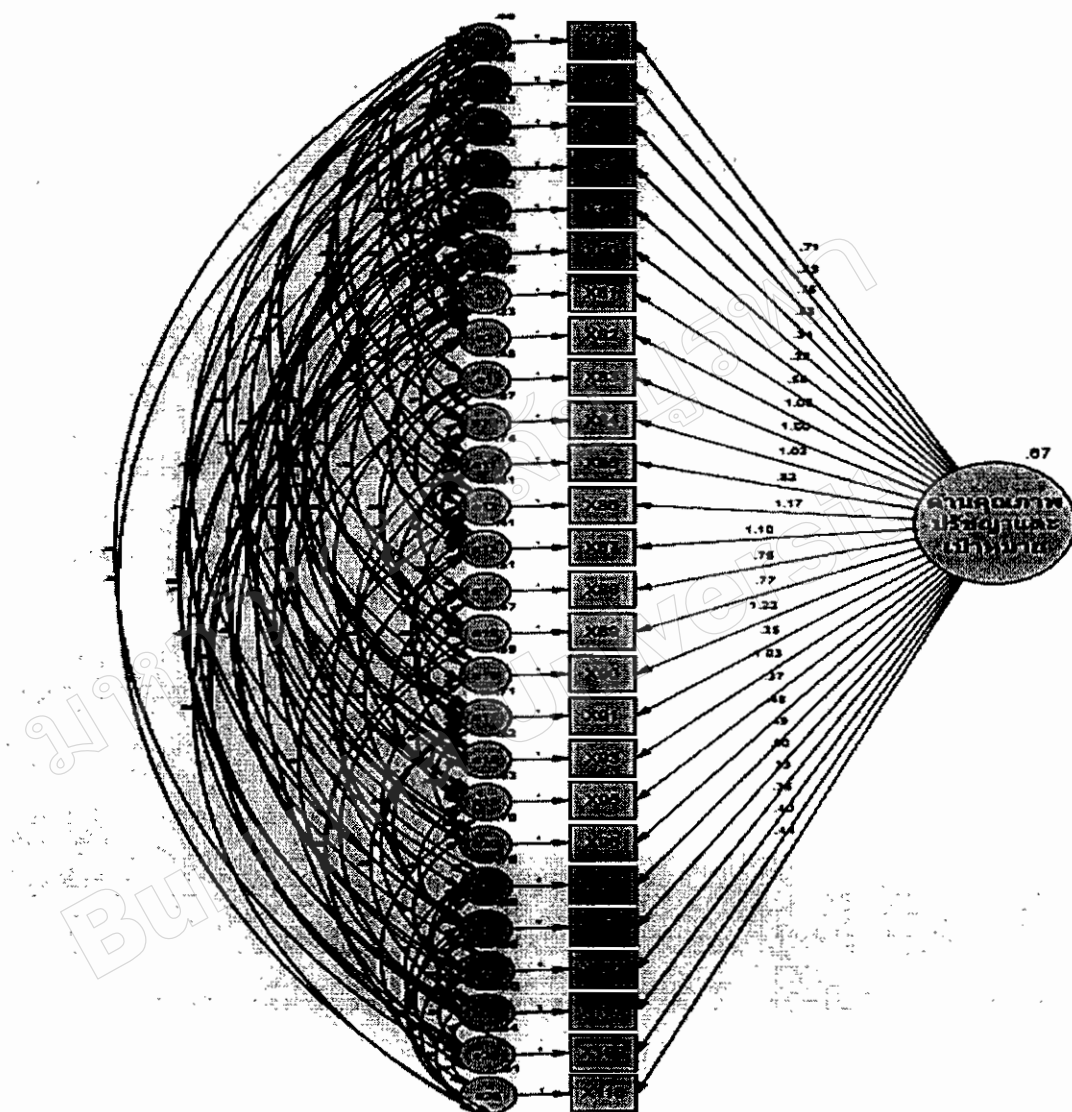
ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์รูปแบบขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาน
อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง
เส้นทางของโมเดลการวัด (Construct Validity) ขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor
Analysis : CFA) เพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลสมการเชิง
โครงสร้าง ตรวจสอบความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) คุณภาพ
ปรัชญาและเป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
(4) คุณภาพบริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และ (6) คุณภาพประสิทธิภาพ
บุคลากร สรุปผลการทดสอบเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย

ตัวแปร	X75	X76	X77	X78	X79	X80	X81	X82	X83	X84	X85	X86	X87	X88	X89	X90	X91	X93	X95	X96	X100	X101	X102	X103	X109	X110
X75	1.000	0.58**	0.39**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.49**	0.49**	0.54**	0.56**	0.58**	0.48**	0.51**	0.46**	0.48**	0.58**	0.48**	0.43**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.49**	0.44**	0.56**
X76		1.000	0.48**	0.43**	0.45**	0.559**	0.49**	0.59**	0.59**	0.56**	0.56**	0.45**	0.54**	0.51**	0.46**	0.48**	0.48**	0.48**	0.43**	0.43**	0.43**	0.49**	0.49**	0.59**	0.59**	0.56**
X77			1.000	0.36**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.45**	0.559**	0.559**	0.49**	0.59**	0.56**	0.49**	0.48**	0.45**	0.40**	0.59**	0.59**	0.56**	0.45**	0.54**	0.48**	0.51**	0.46**
X78				1.000	0.43**	0.45**	0.559**	0.49**	0.49**	0.54**	0.54**	0.48**	0.51**	0.48**	0.469**	0.49**	0.54**	0.51**	0.51**	0.44**	0.44**	0.60**	0.48**	0.34**	0.39**	0.38**
X79					1.000	0.58**	0.48**	0.34**	0.51**	0.44**	0.58**	0.51**	0.46**	0.48**	0.58**	0.51**	0.44**	0.58**	0.51**	0.46**	0.48**	0.58**	0.48**	0.43**	0.48**	0.51**
X80						1.000	0.58**	0.48**	0.48**	0.34**	0.39**	0.49**	0.54**	0.56**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.49**	0.54**	0.56**	0.45**	0.48**	0.58**	0.51**	0.46**
X81							1.000	0.43**	0.45**	0.559**	0.49**	0.59**	0.59**	0.56**	0.45**	0.49**	0.39**	0.49**	0.59**	0.59**	0.56**	0.45**	0.54**	0.48**	0.51**	0.46**
X82								1.000	0.39**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.49**	0.54**	0.49**	0.54**	0.51**	0.51**	0.44**	0.44**	0.60**	0.48**	0.34**	0.39**	0.38**
X83									1.000	0.43**	0.45**	0.559**	0.49**	0.59**	0.54**	0.49**	0.44**	0.39**	0.49**	0.46**	0.469**	0.58**	0.48**	0.43**	0.39**	0.38**
X84										1.000	0.58**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.59**	0.44**	0.39**	0.49**	0.54**	0.56**	0.58**	0.48**	0.58**	0.51**	0.46**
X85											1.000	0.58**	0.48**	0.45**	0.559**	0.49**	0.44**	0.49**	0.59**	0.59**	0.56**	0.45**	0.54**	0.48**	0.51**	0.46**
X86												1.000	0.58**	0.48**	0.45**	0.559**	0.49**	0.49**	0.51**	0.44**	0.31**	0.60**	0.48**	0.34**	0.39**	0.38**
X87													1.000	0.58**	0.48**	0.51**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.49**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.51**
X88														1.000	0.48**	0.58**	0.43**	0.45**	0.42**	0.49**	0.59**	0.43**	0.45**	0.559**	0.58**	0.48**
X89															1.000	0.51**	0.47**	0.49**	0.54**	0.51**	0.51**	0.47**	0.49**	0.54**	0.43**	0.45**
X90																1.000	0.51**	0.51**	0.44**	0.58**	0.51**	0.51**	0.51**	0.44**	0.47**	0.49**
X91																	1.000	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.58**	0.48**	0.34**	0.51**	0.51**
X93																		1.000	0.58**	0.48**	0.48**	0.43**	0.45**	0.59**	0.58**	0.48**
X95																			1.000	0.58**	0.48**	0.43**	0.49**	0.54**	0.43**	0.45**
X96																				1.000	0.58**	0.48**	0.49**	0.54**	0.43**	0.45**
X100																					1.000	0.58**	0.48**	0.44**	0.47**	0.49**
X101																						1.000	0.58**	0.48**	0.34**	0.51**
X102																							1.000	0.58**	0.48**	0.48**
X103																								1.000	0.58**	0.48**
X109																									1.000	0.49**
X110																										1.000

$\bar{X}$	3.95	4.01	4.07	4.22	4.25	4.11	3.87	4.07	4.04	3.69	3.80	3.93	3.98	4.12	4.21	3.78	4.07	3.95	4.27	4.26	4.06	4.05	3.97	4.28	4.00	4.03
SD	1.01	1.02	1.02	0.83	0.83	0.82	0.96	1.01	1.07	1.26	1.10	1.15	1.10	0.94	0.92	1.25	0.89	1.11	0.88	0.93	0.97	1.00	0.97	0.78	0.97	0.98
Bartlett's Test of Sphericity = 5.995 p= .000																										
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .821																										
* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ																										

จากตารางที่ 4.15 พบว่าแสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรขององค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมายทั้ง 26 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังภาพที่ 4.2



Chi-Square = 244.842, df = 165, Sig. = 0.058 > 0.05, CMIN/df. = 1.484 < 5.0

CFI = 0.991, NFI = 0.974, GFI = 0.962, AGFI = 0.920, IFI 0.991

RMSEA = 0.032, RMR = 0.034

ภาพที่ 4.2 แสดงโมเดลตัวแปรสังเกตได้องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย

จากภาพที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998; 2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 244.842 df = 165 Sig. = 0.058 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.484 < 5.0 และค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ตัวนี้ ได้แก่ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.991 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.962 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.920 > 0.90 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.032 < 0.08 ,ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) มีค่าเท่ากับ 0.974 > 0.90 ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) มีค่าเท่ากับ 0.991 > 0.90 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.034 < 0.08 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัวชี้ให้เห็นว่า โมเดลตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปเป็นองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการได้

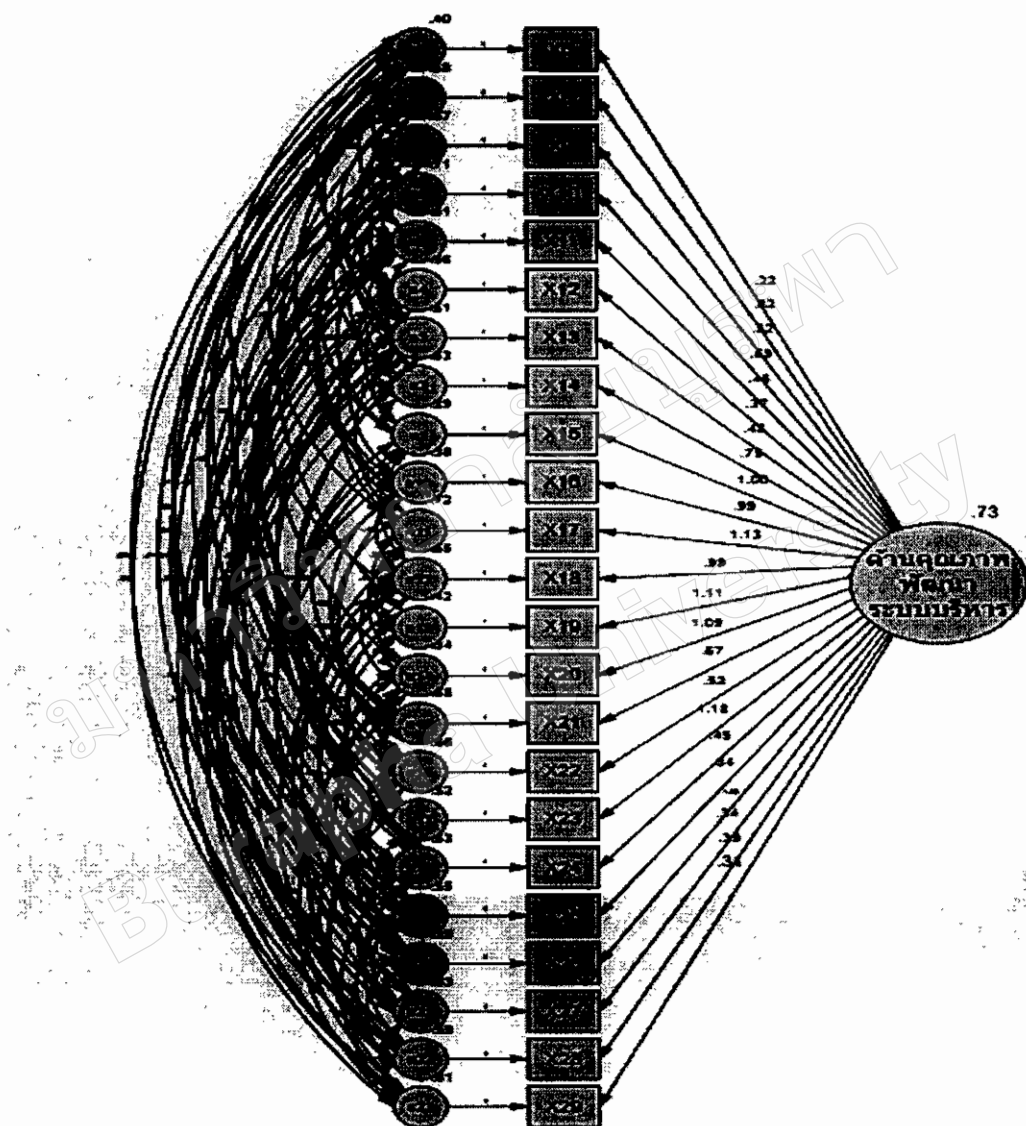
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร

ตัวแปร	X6	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29
X6	1.000	0.49**	0.59**	0.59**	0.56**	0.45**	0.54**	0.45**	0.54**	0.48**	0.51**	0.46**	0.48**	0.58**	0.46**	0.48**	0.58**	0.48**	0.43**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**
X8		1.000	0.48**	0.44**	0.52**	0.58**	0.54**	0.47**	0.49**	0.54**	0.56**	0.58**	0.48**	0.34**	0.51**	0.46**	0.48**	0.58**	0.48**	0.43**	0.48**	0.51**	0.48**
X9			1.000	0.46**	0.58**	0.48**	0.43**	0.48**	0.51**	0.44**	0.469**	0.60**	0.60**	0.55**	0.56**	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.38**	0.49**	0.59**	0.32**
X10				1.000	0.43**	0.49**	0.59**	0.59**	0.56**	0.45**	0.54**	0.48**	0.51**	0.51**	0.44**	0.469**	0.60**	0.55**	0.44**	0.469**	0.55**	0.59**	0.49**
X11					1.000	0.44**	0.52**	0.58**	0.54**	0.47**	0.49**	0.54**	0.56**	0.34**	0.39**	0.38**	0.49**	0.59**	0.32**	0.469**	0.60**	0.55**	0.44**
X12						1.000	0.58**	0.54**	0.48**	0.51**	0.51**	0.44**	0.469**	0.48**	0.51**	0.55**	0.44**	0.469**	0.55**	0.59**	0.49**	0.59**	0.55**
X13							1.000	0.49**	0.49**	0.59**	0.59**	0.56**	0.45**	0.54**	0.51**	0.46**	0.48**	0.58**	0.48**	0.43**	0.48**	0.51**	0.48**
X14								1.000	0.44**	0.52**	0.58**	0.54**	0.47**	0.49**	0.54**	0.49**	0.54**	0.51**	0.51**	0.46**	0.469**	0.49**	0.59**
X15									0.48**	0.58**	0.48**	0.43**	0.48**	0.59**	0.59**	0.51**	0.44**	0.58**	0.51**	0.46**	0.48**	0.44**	0.52**
X16										1.000	0.58**	0.49**	0.59**	0.59**	0.56**	0.45**	0.54**	0.45**	0.54**	0.48**	0.51**	0.46**	0.58**
X17											1.000	0.44**	0.52**	0.58**	0.54**	0.47**	0.49**	0.47**	0.49**	0.54**	0.56**	0.58**	0.51**
X18												1.000	0.58**	0.48**	0.58**	0.48**	0.43**	0.48**	0.51**	0.51**	0.44**	0.469**	0.48**
X19													1.000	0.51**	0.51**	0.44**	0.469**	0.60**	0.48**	0.34**	0.39**	0.38**	0.59**
X20														1.000	0.48**	0.58**	0.43**	0.45**	0.559**	0.49**	0.59**	0.44**	0.52**
X21															1.000	0.51**	0.47**	0.49**	0.54**	0.51**	0.51**	0.48**	0.58**
X22																1.000	0.51**	0.51**	0.44**	0.58**	0.51**	0.51**	0.51**
X23																	1.000	0.58**	0.48**	0.34**	0.39**	0.54**	0.48**
X24																		1.000	0.58**	0.48**	0.49**	0.49**	0.59**
X25																			1.000	0.58**	0.48**	0.44**	0.52**
X26																				1.000	0.58**	0.48**	0.58**
X27																					1.000	0.51**	0.51**
X28																						1.000	0.58**
X29																							1.000
$\bar{X}$	4.51	4.01	4.07	4.11	4.25	4.27	4.09	4.06	4.04	3.80	3.93	3.92	3.98	4.06	4.05	3.78	4.29	4.17	4.01	4.31	4.32	4.06	4.21
SD	0.66	1.04	1.04	1.03	0.88	0.81	0.82	0.97	1.01	1.05	1.29	1.13	1.15	1.10	0.94	0.94	1.24	0.84	0.81	1.11	0.85	0.85	0.95

Bartlett's Test of Sphericity = 4.785 p = .000
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .658

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรขององค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหารทั้ง 23 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังภาพที่ 4.3



Chi - Square = 112.873, df = 92, Sig. = 0.069 > 0.05, CMIN/df. = 1.227 < 5.0

CFI = 0.997, NFI = 0.986, GFI = 0.980, AGFI = 0.940, IFI 0.997

RMSEA = 0.022, RMR = 0.020

ภาพที่ 4.3 แสดงโมเดลตัวแปรสังเกตได้องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร

จากภาพที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998;2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi – Square = 112.873, df = 92, Sig. = 0.069 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.227 < 5.0 และค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.997 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.980 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.940 > 0.90 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.022 < 0.08 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) มีค่าเท่ากับ 0.986 > 0.90 ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) มีค่าเท่ากับ 0.997 > 0.90 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020 < 0.08 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว ชี้ให้เห็นว่าโมเดลตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปเป็นองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการได้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

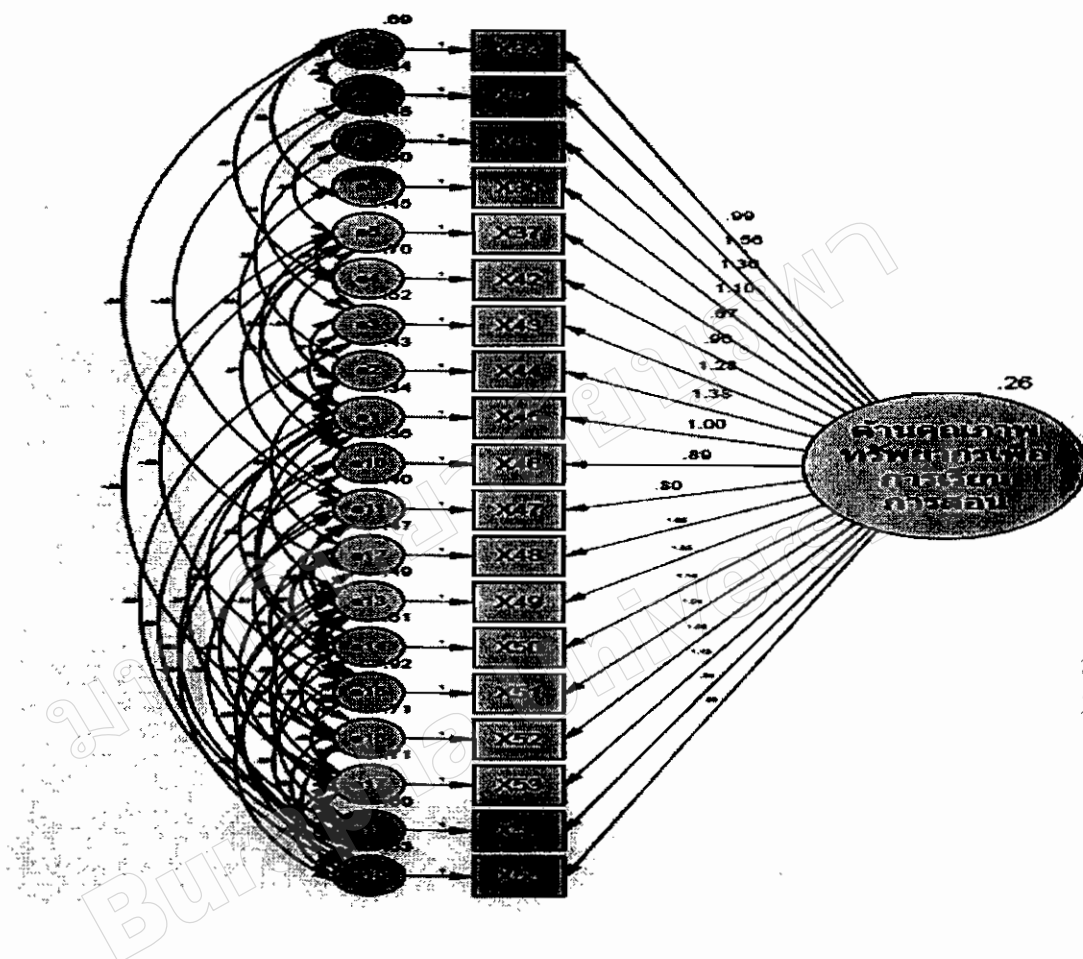
ตัวแปร	X33	X34	X35	X36	X37	X42	X43	X44	X45	X46	X47	X48	X49	X50	X51	X52	X53	X54	X55
X33	1.000	0.51**	0.51**	0.44**	0.469**	0.48**	0.51**	0.48**	0.51**	0.55**	0.44**	0.469**	0.55**	0.51**	0.51**	0.44**	0.469**	0.48**	0.51**
X34		1.000	0.51**	0.51**	0.44**	0.49**	0.48**	0.51**	0.55**	0.44**	0.58**	0.51**	0.56**	0.34**	0.39**	0.49**	0.54**	0.56**	0.58**
X35			1.000	0.51**	0.51**	0.44**	0.41**	0.48**	0.51**	0.55**	0.44**	0.35**	0.46**	0.46**	0.55**	0.51**	0.51**	0.43**	0.48**
X36				1.000	0.51**	0.51**	0.44**	0.36**	0.48**	0.51**	0.51**	0.55**	0.44**	0.32**	0.55**	0.51**	0.39**	0.44**	0.469**
X37					1.000	0.34**	0.39**	0.49**	0.54**	0.56**	0.58**	0.48**	0.58**	0.51**	0.55**	0.44**	0.469**	0.55**	0.51**
X42						1.000	0.58**	0.54**	0.51**	0.51**	0.44**	0.469**	0.48**	0.51**	0.55**	0.44**	0.469**	0.55**	0.51**
X43							1.000	0.49**	0.34**	0.39**	0.49**	0.54**	0.56**	0.58**	0.48**	0.58**	0.51**	0.56**	0.54**
X44								1.000	0.58**	0.51**	0.46**	0.48**	0.53**	0.48**	0.43**	0.48**	0.51**	0.51**	0.58**
X45									1.000	0.58**	0.48**	0.43**	0.48**	0.51**	0.51**	0.44**	0.469**	0.48**	0.51**
X46										1.000	0.58**	0.49**	0.59**	0.34**	0.39**	0.49**	0.54**	0.56**	0.58**
X47											1.000	0.44**	0.52**	0.46**	0.48**	0.58**	0.48**	0.43**	0.48**
X48												1.000	0.58**	0.51**	0.51**	0.44**	0.469**	0.48**	0.51**
X49													1.000	0.58**	0.51**	0.46**	0.48**	0.58**	0.48**
X50														1.000**	0.51**	0.44**	0.48**	0.51**	0.44**
X51															1.000	0.51**	0.34**	0.39**	0.49**
X52																1.000	0.46**	0.48**	0.58**
X53																	1.000	0.58**	0.48**
X54																		1.000	0.58**
X55																			1.000

Bartlett's Test of Sphericity = 3,785 p=,000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy =,563

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรขององค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนทั้ง 19 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังภาพที่ 4.4



Chi – Square = 157.038, df = 91, Sig. = 0.075 > 0.05, CMIN/df. = 1.726 < 5.0

CFI = 0.990, NFI = 0.977, GFI = 0.966, AGFI = 0.929, IFI 0.990

RMSEA = 0.028, RMR = 0.040

ภาพที่ 4.4 แสดงโมเดลตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

จากภาพที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998; 2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดล

มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 157.038, df = 91, Sig. = 0.075 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.726 < 5.0 และค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 คำนี้นี้ ได้แก่ คำนี้นี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.990 > 0.90 คำนี้นี้วัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.966 > 0.90 คำนี้นี้วัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.929 > 0.90 คำนี้นี้รากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.028 < 0.08 คำนี้นี้ความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) มีค่าเท่ากับ 0.977 > 0.90 คำนี้นี้ความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) มีค่าเท่ากับ 0.990 > 0.90 คำนี้นี้รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.040 < 0.08 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปเป็นองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการได้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร ใน โมเดล องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ

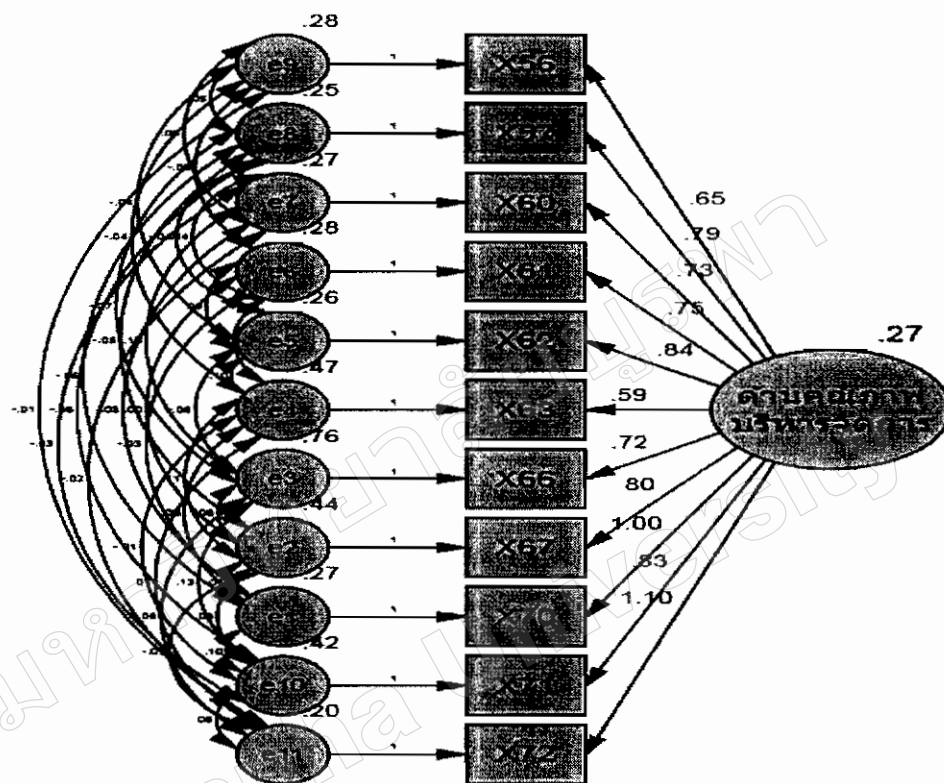
ตัวแปร	X56	X57	X60	X61	X62	X63	X66	X67	X70	X71	X72
X56	1.000	0.55**	0.44**	0.55**	0.44**	0.51**	0.51**	0.48**	0.56**	0.51**	0.48**
X57		1.000	0.59**	0.32**	0.51**	0.59**	0.59**	0.32**	0.39**	0.59**	0.32**
X60			1.000	0.51**	0.59**	0.44**	0.59**	0.49**	0.59**	0.59**	0.49**
X61				1.000	0.59**	0.51**	0.55**	0.44**	0.52**	0.55**	0.44**
X62					1.000	0.34**	0.51**	0.48**	0.56**	0.51**	0.48**
X63						1.000	0.59**	0.32**	0.39**	0.59**	0.32**
X66							1.000	0.49**	0.34**	0.51**	0.48**
X67								1.000	0.58**	0.59**	0.32**
X70									1.000	0.59**	0.51**
X71										1.000	0.59**
X72											1.000
$\bar{X}$	4.53	4.51	4.42	4.02	4.29	4.09	3.22	4.02	4.33	3.89	4.06
SD	0.63	0.65	0.65	0.66	0.67	0.75	0.95	0.79	0.74	0.78	0.73

Bartlett's Test of Sphericity = 0.829 p=.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. =.829

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรขององค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ ทั้ง 11 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังภาพที่ 4.5



Chi – Square = 10.665, df = 10, Sig. = 0.384 > 0.05, CMIN/df. = 1.067 < 5.0

CFI = 1.000, NFI = 0.994, GFI = 0.996, AGFI = 0.973, IFI = 1.000

RMSEA = 0.012, RMR = 0.008

ภาพที่ 4.5 แสดงโมเดลตัวแปรสังเกตได้องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ

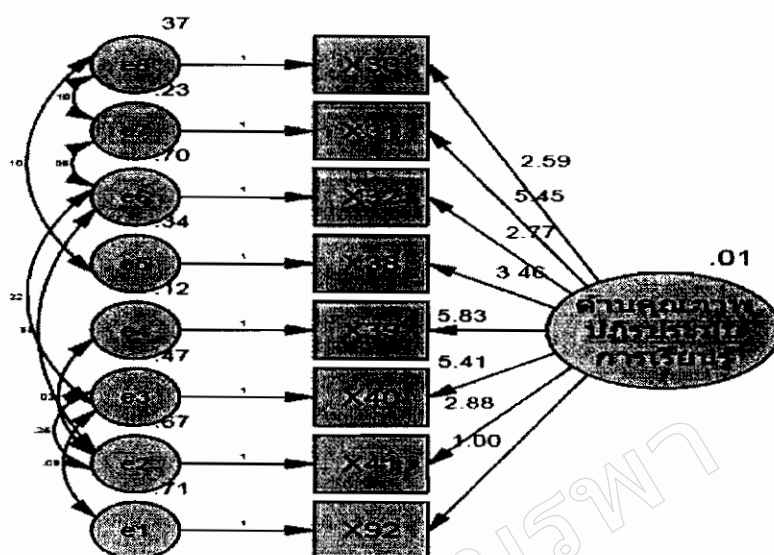
จากภาพที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998;2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi – Square = 10.665, df = 10, Sig. = 0.384 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.067 < 5.0 และค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 1.000 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.996 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.973 > 0.90 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.008 < 0.08 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) มีค่าเท่ากับ 0.994 > 0.90 ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 > 0.90, ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.008 < 0.08 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณภาพบริหารจัดการ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปเป็นองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการได้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

ตัวแปร	X30	X31	X32	X38	X39	X40	X41	X92
X30	1.000	0.43**	0.45**	0.59**	0.43**	0.45**	0.55**	0.49**
X31		1.000	0.59**	0.32**	0.41**	0.60**	0.55**	0.44**
X32			1.000	0.51**	0.58**	0.51**	0.46**	0.48**
X38				1.000	0.47**	0.49**	0.54**	0.51**
X39					1.000	0.34**	0.43**	0.43**
X40						1.000	0.42**	0.46**
X41							1.000	0.58**
X92								1.000
$\bar{x}$	4.30	4.19	4.07	4.25	4.20	4.11	4.07	4.05
SD	0.66	0.74	0.88	0.68	0.69	0.88	0.87	0.85
Bartlett's Test of Sphericity = 4,975 p= .000								
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .545								

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรขององค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ ทั้ง 11 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังภาพที่ 4.6



Chi – Square = 11.285, df = 12, Sig. = 0.505 > 0.05, CMIN/df. = 0.940 < 5.0

CFI = 1.000, NFI = 0.993, GFI = 0.994, AGFI = 0.982, IFI = 1.000

RMSEA = 0.015, RMR = 0.000

ภาพที่ 4.6 แสดงโมเดลตัวแปรสังเกตได้องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

จากภาพที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998; 2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi – Square = 11.285, df = 12, Sig. = 0.505 > 0.05 และ CMIN/df. = 0.940 < 5.0 และค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 7 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 1.000 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.994 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.982 > 0.90 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.015 < 0.08 ดัชนีความกลมกลืนประเภเปรียบเทียบแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) มีค่าเท่ากับ 0.993 > 0.90 ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบแบบฐาน (Incremental fit index; IFI)

มีค่าเท่ากับ $1.000 > 0.90$ ดังนั้นรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ $0.008 < 0.08$ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัวชี้ให้เห็นว่าโมเดลตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปเป็นองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการได้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล องค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร

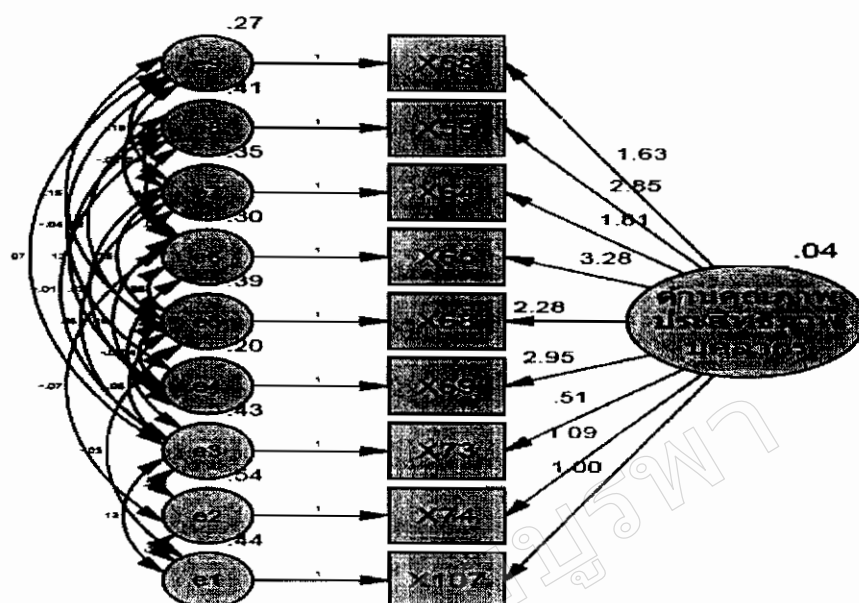
ตัวแปร	X58	X59	X64	X65	X68	X69	X73	X74	X107
X58	1.000	0.51**	0.44**	0.51**	0.44**	0.51**	0.44**	0.58**	0.51**
X59		1.000	0.59**	0.54**	0.56**	0.54**	0.56**	0.58**	0.48**
X64			1.000	0.59**	0.56**	0.59**	0.56**	0.45**	0.54**
X65				1.000	0.59**	0.44**	0.41**	0.60**	0.48**
X68					1.000	0.51**	0.44**	0.58**	0.51**
X69						1.000	0.51**	0.44**	0.58**
X73							1.000	0.54**	0.56**
X74								1.000	0.58**
X107									1.000**
$\bar{x}$	4.50	4.25	4.36	4.24	4.28	4.32	4.45	4.27	4.41
SD	0.92	0.87	0.70	0.87	0.78	0.75	0.67	0.77	0.70

Bartlett's Test of Sphericity = 4,395 p. = .000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .629

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรขององค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ทั้ง 11 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังภาพที่ 4.7



Chi - Square = 0.086, df = 3, Sig. = 0.994 > 0.05, CMIN/df. = 0.029 < 5.0

CFI = 1.000, NFI = 1.000, GFI = 1.000, AGFI = 0.999, IFI = 1.000

RMSEA = .01, RMR = 0.000

ภาพที่ 4.7 แสดงโมเดลตัวแปรสังเกตได้องค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร

จากภาพที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998; 2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi - Square = 0.086, df = 3, Sig. = 0.994 > 0.05 และ CMIN/df. = 0.029 < 5.0 และค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 1.000 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 > 0.90 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .01 < 0.08 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 > 0.90 ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 > 0.90 ดัชนีรากของ

ค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ $0.000 < 0.08$ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปเป็นองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการได้

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

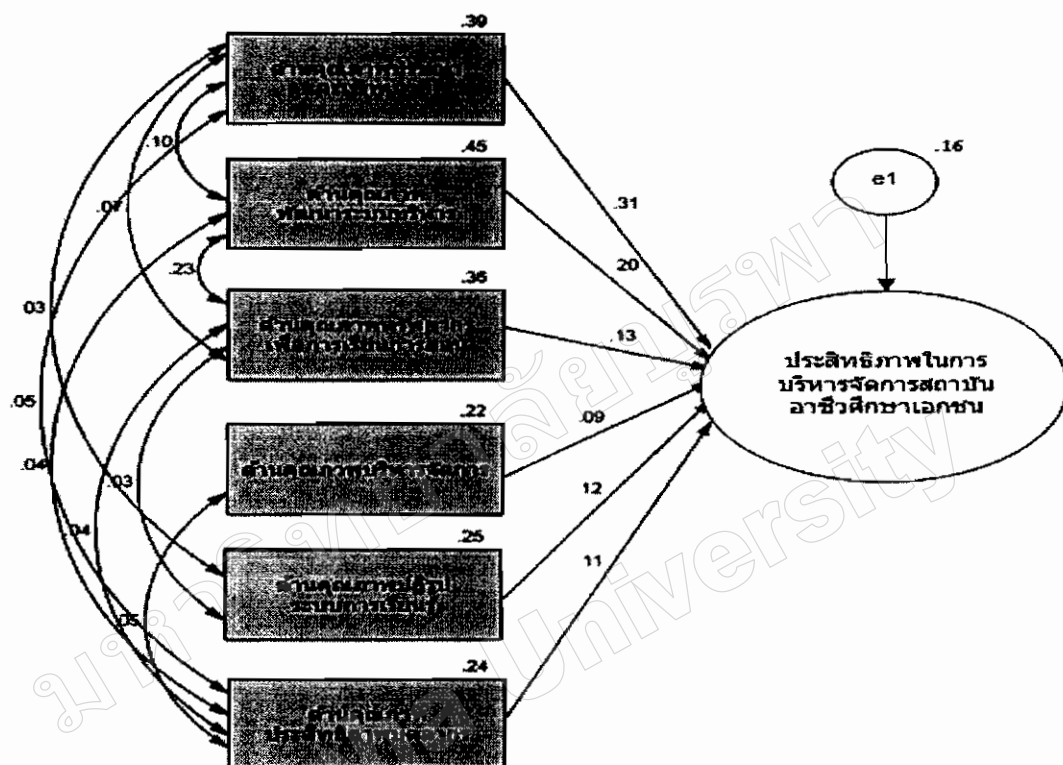
องค์ประกอบ	คุณภาพ ปรัชญา และเป้าหมาย	คุณภาพพัฒนา ระบบบริหาร	ด้าน คุณภาพทรัพยากร เพื่อการเรียน การสอน	คุณภาพ บริหารจัดการ	คุณภาพ ปฏิรูประบบ การเรียนรู้	คุณภาพ ประสิทธิภาพ บุคลากร
คุณภาพ ปรัชญาและ เป้าหมาย	1.000	0.523**	0.492**	0.376**	0.482**	0.371**
คุณภาพพัฒนา ระบบบริหาร		1.000	0.590**	0.402**	0.480**	0.558**
ด้าน คุณภาพทรัพยากร เพื่อการ เรียนการสอน			1.000	0.089**	0.548**	0.447**
คุณภาพบริหาร จัดการ				1.000	0.462**	0.345**
คุณภาพปฏิรูป ระบบการ เรียนรู้					1.000	0.428**
คุณภาพ ประสิทธิภาพ บุคลากร						1.000
$\bar{x}$	4.04	4.09	4.13	4.12	4.15	4.34
SD	0.63	0.67	0.60	0.47	0.50	0.49

Bartlett's Test of Sphericity = 5.395 $p = .000$

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .824

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการซึ่งองค์ประกอบทั้ง ทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังภาพที่ 4.8



Chi - Square = 11.322, df = 6, Sig. = 0.079 > 0.05, CMIN/df. = 1.887 < 5.0

CFI = 0.990, NFI = 0.979, GFI = 0.993, AGFI = 0.967, IFI = 0.990

RMSEA = 0.044, RMR = 0.012

ภาพที่ 4.8 แสดงโมเดลสมการเชิงโครงสร้างประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

จากภาพที่ 4.8 พบว่า โมเดลสมการเชิงโครงสร้างประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998; 2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า

Chi – Square = 11.322 df = 6 Sig. = 0.079 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.887 < 5.0 ผลการวิเคราะห์จากการปรับโมเดล พบว่า คำนี้นี้ จำนวน 7 ตัว พบว่า มีความสอดคล้องและค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 คำนี้นี้ สรุปได้ดังนี้

1. คำนี้นี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.990 > 0.90$ ผลของค่าคำนี้นี้เป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998; 2006) ซึ่ง CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
2. คำนี้นี้วัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.993 > 0.90$ ผลของค่าคำนี้นี้เป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998; 2006) และ Mueller (1996) ซึ่ง GFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
3. คำนี้นี้วัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยของสาเหตุความเป็นอิสระ โดยทั่วไปค่า AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า ซึ่ง ค่า AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.967 > 0.90$ ผลของค่าคำนี้นี้เป็นไปตามแนวคิดของ Durand-Moreau and Usunier (1999) ซึ่ง AGFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
4. คำนี้นี้รากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า RMSEA ที่ดีมากควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือมีค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.044 < 0.08$ ซึ่งเป็นค่า RMSEA ที่ดีมาก ผลของค่าคำนี้นี้เป็นไปตามแนวคิด ตรงตามเกณฑ์ Hair et al. (1998; 2006), Browne and Cudeck (1993) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
5. คำนี้นี้ความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า NFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.979 > 0.90$ ผลของค่าคำนี้นี้เป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998,2006) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
6. คำนี้นี้ความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) เป็นค่าคำนี้นี้ที่ทดสอบเปรียบเทียบกับรูปแบบทดสอบกับรูปแบบฐานที่ตัวแปรทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งจะแสดงว่ารูปแบบทางทฤษฎีสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร

ได้อย่างดี โดยค่า IFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.990 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีนี้เป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998,2006) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

7. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า RMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าที่ดีควรมีค่าเท่ากับ 0 หรือเข้าใกล้ 0 มากที่สุด ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่า RMR เท่ากับ $0.012 < 0.08$ ซึ่งเป็นค่า RMR ที่ดีมาก ผลของค่าดัชนีนี้เป็นไปตามแนวคิด ตรงตามเกณฑ์ Diamantopoulos, Siguaw (2000) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว ชี้ให้เห็นว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับ การยอมรับทางสถิติ จึงกล่าวสรุปได้ว่ากลยุทธ์ทั้ง 6 องค์ประกอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำ กลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปตามเกณฑ์ การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์มาใช้ในการ พัฒนาสถาบัน

อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสหสัมพันธ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ ของตัวแปรในรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษา เอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบ ที่มีประสิทธิภาพขององค์ประกอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) คุณภาพปรัชญาและ เป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพ บริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ในการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูล เชิงประจักษ์โดยพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อธิบายผล การศึกษาดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	162	34.91
	หญิง	302	65.09
	รวม	464	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	7	1.51
	อายุ 30 - 35 ปี	101	21.77
	อายุ 36 - 40 ปี	113	24.35
	อายุ 41 - 45 ปี	148	31.90
	อายุ 46 - 50 ปี	52	11.21
	มากกว่า 50 ปี	43	9.27
	รวม	464	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	7.76
	ปริญญาตรี	261	56.25
	ปริญญาโท	150	32.33
	ปริญญาเอก	17	3.66
	รวม	464	100.00
ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ			
แผนงาน	ผู้อำนวยการ	16	3.45
	รองผู้อำนวยการ	220	47.41
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแผน	80	17.24
	คณะกรรมการรับผิดชอบงานแผน	148	31.90
	รวม	464	100.00

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงานรับผิดชอบงานแผน	ต่ำกว่า 5 ปี	14	3.02
	จำนวน 5 - 10 ปี	105	22.63
	จำนวน 11 - 15 ปี	158	34.05
	จำนวน 16 - 20 ปี	133	28.66
	จำนวน 21 - 25 ปี	28	6.03
	มากกว่า 25 ปี	26	5.60
รวม		464	100.00

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 464 ตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 65.09 และ เพศชายคิดเป็น ร้อยละ 34.91 มีอายุระหว่าง 41-45 ปีคิดเป็น ร้อยละ 31.90 รองลงมา อายุ 36-40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 24.35 และ อายุ 30-35 ปีคิดเป็น ร้อยละ 21.77 น้อยสุด ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็น ร้อยละ 1.51 และมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีคิดเป็น ร้อยละ 56.25 รองลงมา ปริญญาโทคิดเป็น ร้อยละ 32.33 และ ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็น ร้อยละ 7.76 น้อยสุด ปริญญาเอกคิดเป็น ร้อยละ 3.66 โดยตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบแผนงาน มากสุด รองผู้อำนวยการคิดเป็น ร้อยละ 47.41 รองลงมา คณะกรรมการรับผิดชอบงานแผนร้อยละ 31.90 และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแผนคิดเป็น ร้อยละ 17.24 น้อยสุด ผู้อำนวยการคิดเป็น ร้อยละ 3.45 และมีประสบการณ์ทำงานรับผิดชอบงานแผน มากสุด จำนวน 11-15 ปีคิดเป็น ร้อยละ 34.05 รองลงมา จำนวน 16 - 20 ปีคิดเป็น ร้อยละ 28.66 และ จำนวน 5-10 ปีคิดเป็น ร้อยละ 22.63 น้อยสุด ต่ำกว่า 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 3.02 ตามลำดับ

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง

เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบที่มีประสิทธิภาพขององค์ประกอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพบริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และ (6) คุณภาพประสิทธิภาพ

บุคลากร ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่าง
โมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษา
เอกชนกลุ่มภาคกลาง องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
ให้เหตุผลทุกครั้งเมื่อมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	1	5	3.78	0.83	0.69	-0.58	0.86
นำเสนอข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทุกคนในความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง	2	5	4.56	0.68	0.46	-1.58	2.31
สร้างความเชื่อมั่นให้แต่ละบุคคลว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดผลประโยชน์กับคน	1	5	3.52	1.28	1.64	-0.48	-0.88
ออกแบบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบเป็นระบบ	1	5	4.14	0.86	0.74	-0.78	0.34
เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงลดการต่อต้าน	1	5	4.10	0.79	0.62	-0.72	0.83
รายงานให้ทุกคนรับรู้ความคืบหน้าในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสม่ำเสมอ	2	5	4.51	0.66	0.44	-1.41	2.34
ผู้บริหารมีการตรวจสอบและควบคุมการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่ดำเนินการตามขั้นตอน	1	5	4.26	0.75	0.56	-1.28	2.62
ประชุมชี้แจงกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ทั่วกันทุกคนสม่ำเสมอ	1	5	4.01	1.04	1.08	-1.22	1.15
ประชุมปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1	5	4.03	1.04	1.07	-1.11	0.83
ระบบสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	1	5	4.07	1.03	1.06	-1.04	0.42
ติดตั้งระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1	5	4.11	0.88	0.77	-1.11	1.72
ระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว	1	5	4.25	0.81	0.65	-1.33	2.49
สื่อสารกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นแบบสองทาง	1	5	4.27	0.82	0.68	-1.34	2.29
ระบบหัวใจโดยการให้โบนัสพิเศษตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	1	5	4.09	0.97	0.95	-1.31	1.66
ระบบหัวใจโดยการขึ้นเงินเดือนตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	1	5	4.06	1.01	1.03	-1.29	1.48
ระบบหัวใจโดยการให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์	1	5	4.04	1.05	1.11	-1.35	1.55
ระบบการจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทนกลุ่มที่ปฏิบัติงานดีเฉพาะกิจ	1	5	3.80	1.29	1.65	-0.87	-0.37
กำหนดนโยบายที่เอื้อให้ดำเนินงานตามกลยุทธ์บรรลุเป้าประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร	1	5	3.93	1.13	1.27	-0.98	0.11
ประชุมชี้แจงนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตามอย่างเฉพาะเจาะจง	1	5	3.92	1.15	1.32	-1.11	0.39
กำหนดนโยบายโดยการมอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้บุคลากรระดับปฏิบัติ	1	5	3.98	1.10	1.21	-1.25	0.99
การสามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง	1	5	3.98	1.10	1.21	-1.25	0.99
บริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	1	5	4.06	0.94	0.88	-1.17	1.59

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
จัดการความขัดแย้งความไม่เข้าใจกันในการกำหนดวัตถุประสงค์รายปีเนื่องจากความคาดหวังไม่เท่ากัน	1	5	4.05	0.94	0.89	-0.96	0.58
จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีการประนีประนอมเพื่อไม่ให้ใครเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้	1	5	3.78	1.24	1.54	-0.91	-0.15
จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเสียงส่วนใหญ่	1	5	4.29	0.84	0.71	-1.20	1.51
จัดทำการวัดผลเชิงสมดุลครอบคลุม 4 มุมมอง คือด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา	1	5	4.17	0.81	0.65	-0.87	0.84
วัดผลความสำเร็จของหน่วยงานตามแนวคิดของตัวแบบ Logic Model ที่มีมิติไปที่การวัดประเมิณผล การวัดประสิทธิภาพ การวัดความประหยัด และการวัดประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย	1	5	4.01	1.11	1.24	-1.13	0.47

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืน ระหว่าง โมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวแปรสอดคล้องกันซึ่งตัวแปร จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเสียงส่วนใหญ่ซึ่งมีค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนอยู่ในระดับสูงสุด

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
เลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ขณะนั้นก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1	5	4.31	0.85	0.73	-1.37	1.78
ทบทวนวิธีการการทำงานที่ตอบสนองต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1	5	4.32	0.85	0.72	-1.47	2.44
ทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนในการดำเนินงานกลยุทธ์ขององค์กร	1	5	4.06	0.95	0.91	-1.10	1.19
ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษา และทำความเข้าใจทิศทางขององค์กรก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3	5	4.30	0.66	0.44	-0.42	-0.75
เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม	1	5	4.19	0.74	0.55	-0.64	0.27
กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	1	5	4.07	0.88	0.78	-0.98	0.84
นำกลยุทธ์ไปแปลงจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการรายปี	1	5	4.01	0.97	0.94	-1.10	1.03
แผนปฏิบัติการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์วัดความสำเร็จของโครงการและกิจกรรม	1	5	4.05	0.98	0.96	-1.09	0.97
ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี	1	5	4.08	0.97	0.94	-1.06	0.74
แผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลาซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลังในการดำเนินการอย่างชัดเจน	1	5	4.32	0.78	0.62	-1.36	2.66

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
แผนปฏิบัติการมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ	1	5	4.14	0.75	0.57	-0.81	1.26
โครงการที่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้	1	5	4.25	0.68	0.47	-0.62	0.48
กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการ ชัดเจน	2	5	4.20	0.69	0.48	-0.52	0.03
รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	1	5	4.11	0.88	0.78	-0.86	0.39
กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	1	5	4.07	0.87	0.76	-0.96	0.77
กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว	1	5	3.93	0.97	0.94	-0.96	0.67
เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี	1	5	3.89	0.96	0.93	-0.91	0.75
กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิด							
ความสนใจและตั้งใจ ให้ต้องการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย	1	5	4.18	0.96	0.92	-1.26	1.24
กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน	1	5	4.28	0.78	0.60	-1.29	2.66
กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่เฉพาะเจาะจงสามารถกำหนดตัวชี้วัด							
ความสำเร็จได้	1	5	4.29	0.75	0.57	-1.24	2.59
กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน	1	5	4.23	0.76	0.58	-1.07	1.86
ตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตาม							
ขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ	1	5	4.30	0.87	0.75	-1.61	3.02
ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	1	5	4.17	0.89	0.79	-1.46	2.80

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกตัวแปรสอดคล้องกัน โดยตัวแปรแผนปฏิบัติการมีเงื่อนไขเวลาซึ่งสะท้อนถึงลำดับก่อน-หลังในการดำเนินการอย่างชัดเจนซึ่งมีค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนอยู่ในระดับสูงสุด

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
บริหารโครงการจัดการและกำกับทรัพยากร ประกอบด้วยเวลา วัสดุ บุคลากร และค่าใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	5	4.12	0.98	0.96	-1.34	1.77
จัดกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ให้							
องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา	1	5	3.96	1.10	1.21	-1.05	0.38
โครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนเชื้อให้เกิดการเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างกัน	1	5	4.03	1.06	1.12	-1.16	0.79
โครงสร้างองค์กรที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์กรให้มีการประสานงาน							
กันระหว่างหน่วยงาน	1	5	4.04	1.04	1.07	-1.28	1.28

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
ปรับโครงสร้างองค์การให้มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ							
ในการบริหารจัดการ	1	5	4.19	0.92	0.84	-1.40	2.18
ประเมินกลยุทธ์ที่ดำเนินการว่ามีความสอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์การ	1	5	4.16	0.89	0.78	-1.18	1.46
เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงาน	3	5	4.53	0.63	0.40	-1.01	-0.06
ประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่	3	5	4.51	0.65	0.42	-0.97	-0.18
เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่	2	5	4.50	0.62	0.38	-0.88	0.04
ผู้นำให้ความสำคัญ คอยติดตามกำกับดูแลและสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์	1	5	4.25	0.87	0.75	-0.94	0.31
ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่เป้าประสงค์และภารกิจขององค์การ	3	5	4.42	0.65	0.42	-0.68	-0.55
ทีมผู้บริหารของแผนกวิชามีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3	5	4.02	0.66	0.43	-0.02	-0.69
หัวหน้าแผนกวิชามีฝ่ายที่ปรึกษาเป็นบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3	5	4.09	0.75	0.56	-0.14	-1.21
สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการดำเนินงานกลยุทธ์	2	5	4.36	0.70	0.49	-0.70	-0.39
เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1	5	4.24	0.87	0.76	-1.14	1.19
เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ	1	5	3.22	0.95	0.90	-0.22	-0.17
ระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับกลยุทธ์	3	5	4.02	0.79	0.62	-0.03	-1.38
ระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ	1	5	4.28	0.78	0.61	-0.89	0.56
นำระบบการปฏิบัติงานที่ดีและทันสมัยมาปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1	5	4.32	0.75	0.57	-1.00	1.22

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวแปรสอดคล้องกัน โดยตัวแปรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่ซึ่งมีค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนอยู่ในระดับสูงสุด

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง องค์กรประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการ

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
ศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก	2	5	4.33	0.74	0.54	-0.87	0.26
ฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน	1	5	3.86	0.78	0.61	-0.18	0.04
วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร	3	5	4.06	0.73	0.54	-0.10	-1.13
บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	2	5	4.45	0.67	0.44	-1.22	1.86
บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานใหม่							
การหมุนเวียนงานและการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ	1	5	4.27	0.77	0.59	-1.35	2.72
บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1	5	3.95	1.01	1.02	-1.14	1.12
ผู้บริหารแผนกวิชามีทักษะในการควบคุมการปฏิบัติ	1	5	4.01	1.02	1.05	-1.07	0.79
ผู้บริหารแผนกวิชาให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุนและคอยติดตามกำกับ							
ดูแลการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของผู้สอน	1	5	4.07	1.02	1.03	-1.02	0.41
ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1	5	4.22	0.83	0.69	-1.34	2.75
แสวงหาและพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น	1	5	4.25	0.83	0.68	-1.37	2.50
ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น	1	5	4.25	0.83	0.68	-1.37	2.50

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวแปรสอดคล้องกัน โดยค่าตัวแปรบุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงานและการสอนงานอย่างสม่ำเสมอซึ่งมีค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนอยู่ในระดับสูงสุด

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง องค์กรประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
หัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ	1	5	3.87	0.96	0.92	-1.00	0.95
กำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1	5	4.07	1.01	1.01	-1.33	1.64
นำเทคนิควิธีการประเมินผลการดำเนินงานการใช้อย่างประมาดมาใช้ในการบริหาร โครงการ	1	5	4.04	1.07	1.15	-1.33	1.40
โครงสร้างองค์กรที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	1	5	3.69	1.26	1.58	-0.72	-0.51
โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน	1	5	3.80	1.10	1.21	-0.80	-0.10

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
จัดโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์	1	5	3.93	1.15	1.32	-1.12	0.40
โครงสร้างองค์การที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับการกิจของหน่วยงาน	1	5	3.98	1.10	1.20	-1.25	1.02
ระบบการจ้าง โดยการประกาศยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่ดี	1	5	4.12	0.94	0.89	-1.31	1.84
หัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ	1	5	4.21	0.92	0.86	-1.31	1.47

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่าง โมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวแปรสอดคล้องกันโดยค่าตัวแปรหัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จซึ่งมีค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนอยู่ในระดับสูงสุด

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่าง โมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง องค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร

ตัวแปร	Min	Max	Mean	SD.	Var	Skew	Kur
กระบวนการการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว	1	5	3.78	1.25	1.57	-0.89	-0.21
บุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	1	5	4.07	0.89	0.80	-0.78	0.31
บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	1	5	4.05	0.85	0.72	-0.82	0.67
ผู้บริหารแผนกวิชามีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	1	5	3.95	1.11	1.23	-1.03	0.30
ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานในสถานการณ่ต่าง ๆ สอดคล้องกับกลยุทธ์และนโยบายที่ประกาศไว้	1	5	4.29	0.85	0.72	-1.26	1.36
ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจและการร่วมแรงในทีมงาน	1	5	4.27	0.88	0.77	-1.34	1.83
เตรียมความพร้อมก่อนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทุกครั้ง	1	5	4.26	0.93	0.86	-1.54	2.47
คำนึงถึงระดับของการเปลี่ยนแปลงว่าการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยหรือเปลี่ยนแปลงรุนแรง	2	5	4.26	0.67	0.44	-0.40	-0.58
พัฒนาคู่มือที่ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน	1	5	4.26	0.66	0.43	-0.56	0.58

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวแปรสอดคล้องกันโดยค่าตัวแปรผู้บริหาร

แผนกวิชาปฏิบัติงานในสถานการณื ต่าง ๆ สอดคล้องกับกลยุทธ์และนโยบายที่ประกาศไว้ซึ่งมีซึ่งค่าสถิติพื้นฐานวัดความสอดคล้องความกลมกลืนอยู่ในระดับสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร โครงสร้างองค์ประกอบค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร โครงสร้างองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ รายข้อย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 41 ด้าน และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 68 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ X56 ด้านมีการมอบหมายกลยุทธ์ให้ผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 4.56 และ ต่ำสุด คือ X66 ด้านผู้บริหารแผนกวิชามีทักษะในการควบคุมการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.22 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) อยู่ระหว่าง 0.58-1.29 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ย เนื่องจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวมีค่าไม่เกิน 30% ของค่าเฉลี่ย และ มีค่าความแปรปรวน (*Variance*) หรือค่ากำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.34-1.65 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (*Skewness*) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวมพบว่า ตัวแปรที่มีอยู่ในแบบจำลองทั้งหมดมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย โดยมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.02 ถึง -1.61 เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (*Kurtosis*) หรือความสูงของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรที่มีอยู่ในแบบจำลองทั้งหมดมีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (*Platy Kurtic*) โดยค่าความโด่งที่คำนวณได้จะน้อยกว่าศูนย์หรือมีค่าเป็นลบ แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าวมีการกระจายข้อมูลในลักษณะค่อนข้างป้านหรือโค้งเล็กน้อย หรือมีการกระจายของข้อมูลมาก โดยมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.38 ถึง 3.09 จึงถือว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ตัวแปร โครงสร้างองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการและสามารถวิเคราะห์รูปแบบค่าสหสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย (1) คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพบริหารจัดการ(5) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้และ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรได้ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ดังแสดงตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์รูปแบบและแสดงค่าสหสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการโครงสร้างได้ดังนี้

องค์ประกอบ และตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
องค์ประกอบที่1	1.000																									
องค์ประกอบที่2		1.000																								
องค์ประกอบที่3			1.000																							
องค์ประกอบที่4				1.000																						
องค์ประกอบที่5					1.000																					
องค์ประกอบที่6						1.000																				
องค์ประกอบที่7							1.000																			
VX1								1.000																		
VX2									1.000																	
VX3										1.000																
VX4											1.000															
VX5												1.000														
VX6													1.000													
VX7														1.000												
VX8															1.000											
VX9																1.000										
VX10																	1.000									
VX11																		1.000								
VX12																			1.000							
VX13																				1.000						
VX14																					1.000					
VX15																						1.000				
VX16																							1.000			
VX17																								1.000		
VX18																									1.000	
VX19																										1.000
$\bar{X}$	3.16	3.04	3.85	3.96	3.15	3.15	3.25	3.12	3.90	3.90	3.99	3.82	3.82	3.63	3.66	3.74	3.13	3.90	3.96	3.91	3.90	3.85	4.15	4.25	3.85	4.23
SD	0.57	0.67	0.71	0.68	0.64	0.62	0.68	0.68	0.70	0.71	0.71	0.74	0.81	0.78	0.76	0.66	0.76	0.74	0.71	0.78	0.72	0.52	0.84	0.75	0.54	0.87

**sig<.01,*sig<.0005

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

อันดับกลุ่ม	27	28	29	30	31	31	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
อันดับกลุ่ม	1.000	0.33**	0.59**	0.57**	0.34**	0.60**	0.55**	0.44**	0.52**	0.58**	0.54**	0.47**	0.69**	0.59**	0.59**	0.53**	0.45**	0.54**	0.48**	0.47**	0.48**	0.48**	0.53**	0.48**	0.43**	0.49**
VX30																										
VX31																										
VX32																										
VX33																										
VX34																										
VX35																										
VX36																										
VX37																										
VX38																										
VX39																										
VX40																										
VX41																										
VX42																										
VX43																										
VX44																										
VX45																										
Q1																										
Q2																										
Q3																										
Q4																										
Q5																										
Q6																										
Q7																										
Q8																										
Q9																										
Q10																										
X̄	3.16	3.04	3.85	3.96	3.15	3.15	3.35	3.12	3.90	3.90	3.99	3.82	3.82	3.63	3.66	3.74	3.13	3.90	3.96	3.91	3.90	3.85	4.15	4.23	3.85	4.25
SD	0.57	0.67	0.71	0.68	0.64	0.62	0.68	0.68	0.70	0.71	0.71	0.74	0.81	0.78	0.76	0.66	0.76	0.74	0.71	0.78	0.72	0.52	0.64	0.75	0.54	0.87

**sig<01,*sig<0.005

ตารางที่ 4.29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 องค์ประกอบ องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผลการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 พบว่า มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ คุณภาพพัฒนาระบบบริหารและคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.590 รองลงมา การบริหารจัดการ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.505 และคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.469 และพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ VX6 VX7 VX8 VX9 VX10 และ VX1 VX2 VX3 VX4 VX5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.55 รองลงมา พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ คือ VX15 VX16 VX17 VX18 และบ่งชี้ VX19 VX20 VX 21 VX 22 VX23 VX24 VX25 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.48 และค่าสหสัมพันธ์ของตัว VX27 VX28 VX29 VX30 VX31 VX32 VX33 VX34 VX35 และ VX11 VX12 VX13 VX14 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.32 ที่ส่งผลต่อด้านประสิทธิผลในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้คือ Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 และ Q10 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.58 โดยองค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) ของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุรูปแบบที่มีประสิทธิภาพขององค์ประกอบ 6 องค์ประกอบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรในแต่ละกลุ่มมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยร่วม ที่เป็นตัวแปรในแต่ละกลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และหาค่าเฉลี่ยที่มีเงื่อนไขด้วยการจัดกลุ่มแบบวิธีอควิแมกซ์ (Equamax Rotation) และสามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้

1. คุณภาพปรัชญาและเป้าหมายประกอบไปด้วย 26 ตัวแปรจัดกลุ่ม 5 กลุ่ม โดยจัดกลุ่ม WX1 ประกอบไปด้วย X75 ,X76, X77, X78, X79 จัดกลุ่ม WX 2 ประกอบไปด้วย X80, X81 X82, X83, X84 จัดกลุ่ม WX 3 ประกอบไปด้วย X85, X86, X87, X88, X89 จัดกลุ่ม WX 4 ประกอบ

ไปด้วย X90 ,X91 ,X93, X95, X96 จัดกลุ่ม WX 5 ประกอบไปด้วย X100, X101, X102, X103, X109, X110

2. คุณภาพพัฒนาระบบบริหารประกอบไปด้วย 23 ตัวแปร จัดกลุ่ม 5 กลุ่ม โดยจัดกลุ่ม WX 6 ประกอบไปด้วย X6, X8, X9, X10, X11 จัดกลุ่ม WX 7 ประกอบไปด้วย X12, X13, X14, X15, X16 จัดกลุ่ม WX 8 ประกอบไปด้วย X17, X18, X19, X20, X21 จัดกลุ่ม WX 9 ประกอบไปด้วย X22 ,X23, X24, X25, X26 จัดกลุ่ม WX 10 ประกอบไปด้วย X27, X28, X29

3. คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย 19 ตัวแปรจัดกลุ่ม 4 กลุ่ม โดยจัดกลุ่ม WX 11 ประกอบไปด้วย X33, X34, X35, X36, X37 จัดกลุ่ม WX 12 ประกอบไปด้วย X42, X43, X44, X45, X46 จัดกลุ่ม WX 13 ประกอบไปด้วย X47, X48, X49, X50 จัดกลุ่ม WX14 ประกอบไปด้วย X51, X52, X53, X54, X55

4. คุณภาพบริหารจัดการ ประกอบไปด้วย 11 ตัวแปรจัดกลุ่ม 4 กลุ่ม โดยจัดกลุ่ม WX 15 ประกอบไปด้วย X56, X57, X60 จัดกลุ่ม WX 16 ประกอบไปด้วย X61, X62, X63 จัดกลุ่ม WX 17 ประกอบไปด้วย X66, X67, X70 จัดกลุ่ม WX18 ประกอบไปด้วย X71,X72

5. คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ประกอบไปด้วย 8 ตัวแปรประกอบด้วย WX 30, WX 31, WX 32, WX 38, WX39, WX 40, WX 41, WX 42 และ

6. คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรประกอบไปด้วย 9ตัวแปรประกอบด้วย WX 58, WX 59, WX 64, WX 54, WX 68, WX 96, WX 73, WX 74, WX 107

7. ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการประกอบไปด้วย 20 ตัวแปรจัดกลุ่ม 10 กลุ่มโดยจัดกลุ่ม Q1 ประกอบไปด้วย Y1, Y2 จัดกลุ่ม Q2 ประกอบไปด้วย Q3,Y4 จัดกลุ่ม Q3 ประกอบไปด้วย Y5, Y6 จัดกลุ่ม Q4 ประกอบไปด้วย Y7, Y8 จัดกลุ่ม Q5 ประกอบไปด้วย Y9,Y10 จัดกลุ่ม Q6 ประกอบไปด้วย Y11, Y12 จัดกลุ่ม Q7 ประกอบไปด้วย Y13, Y14 จัดกลุ่ม Q8 ประกอบไปด้วย Y15, Y16 จัดกลุ่ม Q9 ประกอบไปด้วย Y17,Y18, จัดกลุ่ม Q10 ประกอบไปด้วย Y19, Y20 ที่มีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีแนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุนความสัมพันธ์และสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998; 2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า

Chi – Square = 11.127, df = 6, Sig. = 0.085 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.855 < 5.0 และค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.982 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.990 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.972 > 0.90 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.043 < 0.08 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) มีค่าเท่ากับ 0.962 > 0.90 ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) มีค่าเท่ากับ 0.979 > 0.90 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.010 < 0.08 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว ชี้ให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติดังแสดงผลในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการตรวจสอบความตรงเส้นทางของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปร	ทิศทางสัมพันธ์	ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	S.E.	t.	p.
คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร	<---	คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	0.238	0.048	4.928	***
คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	<---	คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร	0.531	0.034	15.716	***
		คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียน				
คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	<---	การสอน	0.097	0.037	2.586	0.010*
คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	<---	คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	0.116	0.036	3.234	.01*
คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	<---	คุณภาพการปฏิรูประบบการเรียนรู้	0.094	0.034	0.584	0.010*
คุณภาพบริหารจัดการ	<---	คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	0.232	0.043	5.428	***
คุณภาพบริหารจัดการ	<---	คุณภาพการปฏิรูประบบการเรียนรู้	0.128	0.034	3.228	.01*
		คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียน				
คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้	<---	การสอน	0.123	0.038	3.224	.01*
คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร	<---	คุณภาพบริหารจัดการ	0.236	0.048	5.424	.01*

*** p < .01 , ** p < 0.05

ผลการตรวจสอบจากตารางที่ 4.30 สามารถตรวจสอบความตรงของเส้นทางของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้ง 6 องค์ประกอบ

จึงกล่าวสรุปได้ว่ากลยุทธ์ทั้ง 6 องค์ประกอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) และสรุปผลการทดสอบดังตารางที่ 4.31

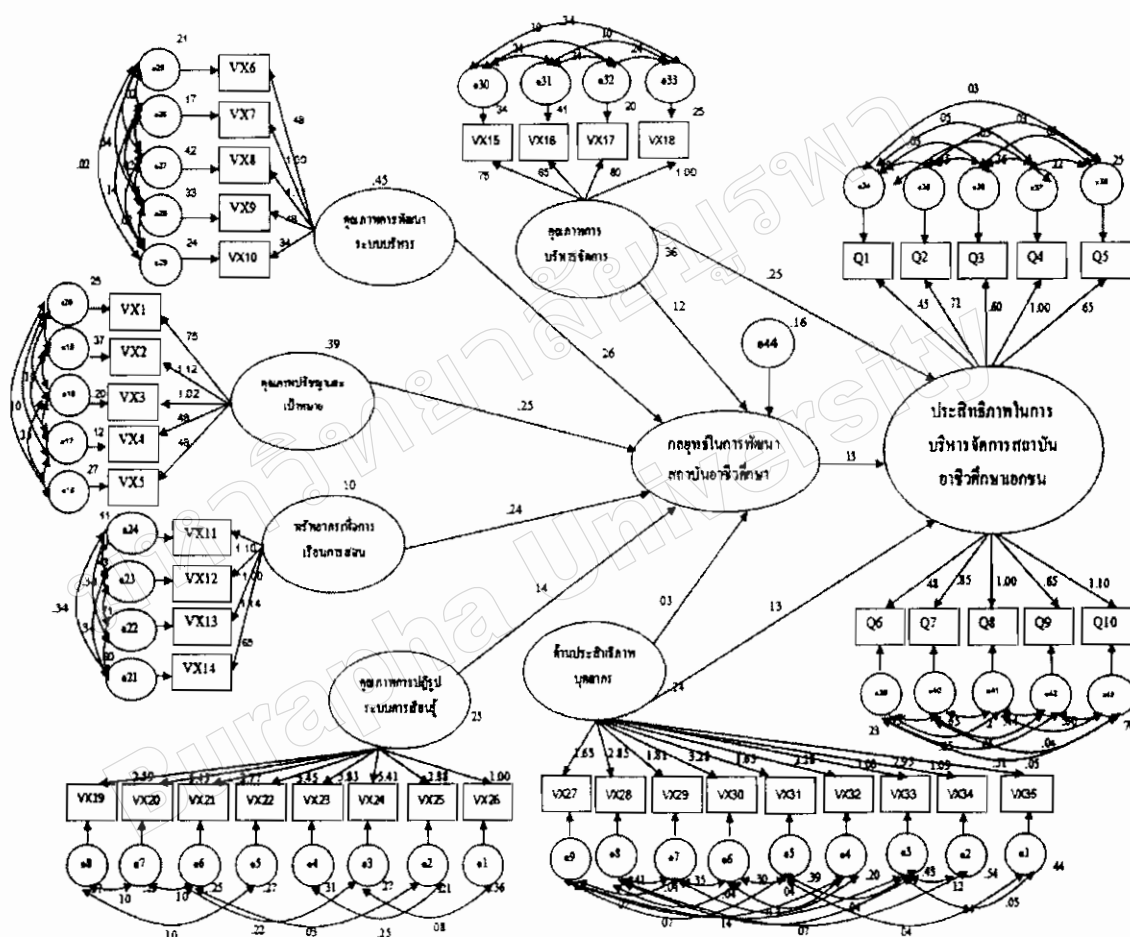
ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างโมเดลองค์ประกอบกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

คู่ความสัมพันธ์			Estimate	S.E.	t value	p.
ประสิทธิภาพกลยุทธ์มาพัฒนา	<---	คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	0.334	0.031	9.877	***
ประสิทธิภาพกลยุทธ์มาพัฒนา	<---	คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร	0.354	0.035	5.770	***
ประสิทธิภาพกลยุทธ์มาพัฒนา	<---	คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	0.245	0.039	3.331	***
ประสิทธิภาพกลยุทธ์มาพัฒนา	<---	คุณภาพบริหารจัดการ	0.324	0.041	2.305	0.021*
ประสิทธิภาพกลยุทธ์มาพัฒนา	<---	คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้	0.297	0.038	3.192	.01*
ประสิทธิภาพกลยุทธ์มาพัฒนา	<---	คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	0.267	0.040	2.723	0.006*

*** $p. < .01$ * $p. < 0.05$

จากตารางที่ 4.31 พบว่า โมเดลองค์ประกอบกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ 16.0% โดยมี 3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร มีอิทธิพลสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.354 รองลงมาคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.334 และคุณภาพบริหารจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.324 และมี 3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เรียงลำดับ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.297 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.267 และ คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.245

สรุปผลการทดสอบได้ว่า องค์ประกอบกลยุทธ์ 6 องค์ประกอบได้แก่ (1) คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย (2)คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพบริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังแสดงผลได้ดังภาพที่ 4.9



Chi – Square = 11.322, df = 6, Sig. = 0.079 > 0.05, CMIN/df. = 1.887 < 5.0

CFI = 0.990, NFI = 0.979, GFI = 0.993, AGFI = 0.967, IFI = 0.990

RMSEA = 0.044, RMR = 0.012

ภาพที่ 4.9 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุนความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.9 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998, 2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\text{Chi-Square} = 11.322$ $\text{df} = 6$ $\text{Sig.} = 0.079 > 0.05$ และ $\text{CMIN/df.} = 1.887 < 5.0$ ผลการวิเคราะห์จากการปรับโมเดล พบว่า ดัชนี จำนวน 7 ตัว พบว่า มีความสอดคล้องและค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ดัชนี สรุปได้ดังนี้

1. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.990 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998, 2006) ซึ่ง CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
2. ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.993 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998, 2006) และ Mueller (1996) ซึ่ง GFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
3. ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ โดยทั่วไปค่า AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า ซึ่ง ค่า AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.967 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Durande-Moreau an Usunier (1999) ซึ่ง AGFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
4. ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า RMSEA ที่ดีมากควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือมีค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.044 < 0.08$ ซึ่งเป็นค่า ค่า RMSEA ที่ดีมาก ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิด ตรงตามเกณฑ์ Hair et al. (1998, 2006), Browne and Cudeck (1993) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
5. ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า NFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผล

การวิเคราะห์หมีค่าเท่ากับ $0.979 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998, 2006) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

6. ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) เป็นค่าดัชนีที่ทดสอบเปรียบเทียบรูปแบบทดสอบกับรูปแบบฐานที่ตัวแปรทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งจะแสดงว่ารูปแบบทางทฤษฎีสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างดี โดยค่า IFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์หมีค่าเท่ากับ $0.990 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998, 2006) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

7. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า RMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าที่ดีควรมีค่าเท่ากับ 0 หรือเข้าใกล้ 0 มากที่สุด ซึ่งผลการวิเคราะห์หมีค่า RMR เท่ากับ $0.012 < 0.08$ ซึ่งเป็นค่า RMR ที่ดีมาก ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิด ตรงตามเกณฑ์ Diamantopoulos, Siguaw (2000) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัวชี้ให้เห็นว่า โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ

สรุปจากข้อสนับสนุนที่กล่าวไว้ข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละด้านที่ส่งผลการมีอิทธิพลต่อการนำกลยุทธ์ไปใช้ในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ในครั้งนี้

รูปแบบที่มีประสิทธิภาพการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีปัจจัยความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีแนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุนความสัมพันธ์ได้สรุปผลการวิเคราะห์ดังแสดง ตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในรูปแบบกลยุทธ์
การพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	อิทธิพล ทางตรง	อิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรเกณฑ์						อิทธิพลรวม
			FR1	FR2	FR3	FR4	FR5	FR6	
คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย (FR1)	0.354	0.72	-	-	0.53	0.10	-	-	0.63
คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (FR2)	0.531	0.88	-	-	0.53	0.10	0.10	-	0.73
คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (FR3)	0.097	0.48	-	-	-	0.10	-	-	0.10
คุณภาพบริหารจัดการ (FR4)	0.236	0.55	-	-	-	0.53	-	-	0.53
คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ (FR5)	0.222	0.34	-	0.24	-	-	-	-	0.24
คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร (FR6)	0.232	0.39	-	0.23	-	-	-	-	0.23

จากตารางที่ 4.30 และจากตารางที่ 4.32 พบว่าในการประเมินผลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความสามารถ องค์การจะต้องพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง เรียงลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถของนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรและคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม เรียงลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถของนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนและสามารถอธิบายตามองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 39.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 2

องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.238 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.048 มีค่า t value เท่ากับ 4.928 และค่า $p < .01$ และ 2) ด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.116 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.036 มีค่า t value เท่ากับ 3.234 และ ค่า $p < 0.05$ และมีอิทธิพลทางอ้อม จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านคุณภาพบริหารจัดการ (ผ่านมาจากด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร) และ 2) ด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (ผ่านมาจากด้านคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร)

องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 42.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 1 องค์ประกอบ ได้แก่คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.531 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.034 มีค่า t value เท่ากับ 15.716 และค่า $p < .01$ และมีอิทธิพลทางอ้อม จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ (ผ่านมาจากด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน), 2) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (ผ่านมาจากด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน) และ 3) คุณภาพบริหารจัดการ (ผ่านมาจากด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนและคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร)

องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 24.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.097 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.037 มีค่า t value เท่ากับ 2.586 และค่า $p < 0.05$ และ 2) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.123 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.038 มีค่า t value เท่ากับ 3.224 และค่า $p < 0.05$ และมีอิทธิพลทางอ้อม จำนวน 1 องค์ประกอบ คือคุณภาพบริหารจัดการ (ผ่านมาจากด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร)

องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพการปฏิรูประบบการเรียนรู้สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 24.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.094 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.034 มีค่า t value เท่ากับ 2.584 และ

ค่า $p < 0.05$ และ 2) คุณภาพการบริหารจัดการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.128 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.034 มีค่า t value เท่ากับ 3.228 และค่า $p < .05$ และมีอิทธิพลทางอ้อม จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ คุณภาพการพัฒนาระบบบริหาร (ผ่านมาจากคุณภาพการบริหารจัดการ)

องค์ประกอบที่ 5 คุณภาพการบริหารจัดการ สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 20.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 1 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพการพัฒนาระบบบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.564 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.048 มีค่า t value เท่ากับ 5.424 และค่า $p < .01$

องค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 23.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 1 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพบริหารจัดการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.232 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.043 มีค่า t value เท่ากับ 5.428 และ ค่า $p < .01$

ตอนที่ 3 ผลการ FOCUS GROUP เพื่อยืนยันคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษา

เอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

3.1 ผลการ FOCUS GROUP เพื่อยืนยันคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ในการตรวจสอบรูปแบบการวิจัยในประเด็น ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และ ความถูกต้องครอบคลุม โดยมีผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าความถี่ ร้อยละความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้
ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการด้าน
ความเหมาะสม

องค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ	ความคิดเห็น ด้านความเหมาะสม			
	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	5	100.0	-	-
คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร	5	100.0	-	-
คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	5	100.0	-	-
คุณภาพบริหารจัดการ	4	80.0	1	20.0
คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้	5	100.0	-	-
คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	5	100.0	-	-
รวมค่าเฉลี่ย	4.83	96.67	0.17	3.33

ผลการศึกษาความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อ
องค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความเหมาะสม ว่ามีความเหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 96.67

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าความถี่ ร้อยละความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้
ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ
ด้านความเป็นไปได้

องค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่ม ภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ	ความคิดเห็น ด้านความเป็นไปได้			
	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	5	100.0	-	-
คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร	5	100.0	-	-
คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	5	100.0	-	-
คุณภาพบริหารจัดการ	5	100.0	-	-
คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้	5	100.0	-	-
คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	5	100.0	-	-
รวมค่าเฉลี่ย	5	100	-	-

ผลการศึกษาความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อ
องค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความเป็นไปได้ ว่ามีความเหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 100.0

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าความถี่ ร้อยละความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้
ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ
ด้านความเป็นประโยชน์

องค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ	ความคิดเห็น ด้านความเป็นประโยชน์			
	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	5	100.0	-	-
คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร	5	100.0	-	-
คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	5	100.0	-	-
คุณภาพบริหารจัดการ	5	100.0	-	-
คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้	5	100.0	-	-
คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	5	100.0	-	-
รวมค่าเฉลี่ย	5	100	-	-

ผลการศึกษาความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อ
องค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความเป็นประโยชน์ ว่ามีความเหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 100.0

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าความถี่ ร้อยละความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบกลยุทธ์
มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ
ด้านความถูกต้องครอบคลุม

องค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ	ความคิดเห็น ด้านความถูกต้องครอบคลุม			
	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย	5	100.0	-	-
คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร	4	80.0	1	20.0
คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	5	100.0	-	-
คุณภาพบริหารจัดการ	5	100.0	-	-
คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้	5	100.0	-	-
คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร	5	100.0	-	-
รวมค่าเฉลี่ย	4.83	96.67	0.17	3.33

ผลการศึกษาความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่ามีความคิดเห็นต่อ
องค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความถูกต้องครอบคลุม ว่ามีความเหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 96.67

3.2 การสังเคราะห์ข้อสรุปและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมของรูปแบบงานวิจัย

การศึกษารั้วนี้ได้ทำการสังเคราะห์ข้อสรุปและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญที่
มีต่อองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง
กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 6 องค์ประกอบ สรุปผลเป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

3.2.1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็น
สถานศึกษาควรมีกระบวนการดำเนินการและบริหารจัดการของสถานศึกษาเพื่อให้คุณภาพการจัด
การศึกษาของสถานศึกษาเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา จุดเน้น เป้าหมาย กลยุทธ์ กิจกรรม
หรือโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู
บุคลากรในชุมชนและองค์กรภายนอก และมีผลการดำเนินงานสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของ
สถานศึกษา และสถานศึกษาควรมีกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษาโดยการดำเนินงาน โครงการกิจกรรมที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมผู้เรียน
ให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ

3.2.2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็น ควรมีการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษา และสถานศึกษาควรมีปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมอยู่เสมอ การบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมและบริหารผลสำเร็จอย่างสมดุลและควรมีการพัฒนา หลักสูตรและการสอนให้สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วให้มีความสอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม

3.2.3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเพิ่มเติม ในประเด็น ควรการบริหารจัดการทางด้านวิชาการภายในและภายนอกโรงเรียนได้แก่การพัฒนา สารหลักสูตรสถานศึกษาและการหลักสูตรท้องถิ่น มีการวางแผนด้านการวิชาการ การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้ เกิดการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้มีการนิเทศการศึกษาการแนะแนวและการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีในการศึกษา

3.2.4 คุณภาพบริหารจัดการ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็น การบริหารจัดการอาชีวศึกษา ต้องเป็นไปอย่างมีเอกภาพ ด้านนโยบาย มีองค์กรระดับชาติรองรับ มีการกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติการรวมกลุ่มสถานศึกษาเพื่อร่วมกันบริหารจัดการในรูปแบบ สถาบันการอาชีวศึกษาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ชุมชน และสังคม ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ควรมีการเปิด โอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน เพราะการที่บุคคลมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

3.2.5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเพิ่มเติมใน ประเด็น ผู้บริหารควรเร่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยปฏิรูปให้มีความเชื่อมโยงกันทั้ง หลักสูตรและการเรียนการสอน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่ การพัฒนาครู และการพัฒนาระบบการทดสอบ การวัดและประเมินผลที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง กับหลักสูตรและการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูป

การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในปัจจุบันและรองรับหลักสูตรใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น สอดคล้องกับการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่

3.2.6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นควรมุ่งศึกษาและพัฒนาในด้านครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ที่จะส่งผลต่อการการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และกำหนดแนวทางในด้านการสร้างเสริมปริมาณครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้พอเพียง ควรส่งเสริมการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนสถานศึกษาโดยรวม ให้เป็นผู้นำในสังคมทั้งด้านเทคโนโลยี และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานครูวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการจัดองค์การ ออกแบบงาน กำหนดทิศทางในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการตัดสินใจร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการกระตุ้นให้แรงจูงใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง มีเอกภาพของทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาเรื่องความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการบริหารงานบุคคล