

บทที่ 5

สรุปผลงานวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างรูปแบบกลยุทธ์และตรวจสอบในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ โดยผลการวิจัยที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการนำกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผน และ การตัดสินใจในการกำหนดทิศทางเพื่อพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาศักยภาพและแนวทางการสร้างกลยุทธ์ของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพอาศัยการตีความข้อมูลเอกสารบทความทางวิชาการ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและตำราวิชาการต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารไว้แล้ว รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งในอดีตและปัจจุบันจำนวน 20 คน และนำผลการสัมภาษณ์มาสร้างกลยุทธ์ รวมถึงการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเพื่อยืนยันประสิทธิภาพโครงสร้างตามองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากนั้นวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสหสัมพันธ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รวมถึงการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) ของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง และตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือจากการสำรวจจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องค่าความเชื่อถือได้ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงแบบสัมภาษณ์สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทั้งหมด 464 คน สุ่มแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) และวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) รวมถึงตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติพื้นฐานโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) รวมถึงการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อจะได้รูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบที่มีประสิทธิภาพขององค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผลการวิจัยสามารถอภิปรายข้อค้นพบเรียงตามหัวข้อที่จะอภิปราย ดังนี้

สรุปผลงานวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลเป็นรายประเด็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพบริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เป็นตัวแปรร่วมในแต่ละองค์ประกอบได้จัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย” ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ในรายด้าน พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ร้อยละ 67% เมื่อพิจารณารายข้อย่อยตัวแปรภายใน 26 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรภายในองค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการวัด โดยตัวแปร X90

หรือระบบจูงใจโดยการให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์ มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 1.217 รองมา X86 หรือ ระบบรับส่งข้อมูลระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 1.169 และ X82 ประชุมชี้แจง

กลยุทธ์ให้นุคลากรเข้าใจ รับรู้ทั่วกันทุกคนสม่ำเสมอมีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 1.082 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 “คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร” ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ในรายด้าน พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ร้อยละ 73% เมื่อพิจารณารายข้อย่อยตัวแปรภายใน 23 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรภายในองค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการวัด โดยตัวแปร X23 เปิดโอกาสให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปี มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 1.181 รองมา X27 กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจน มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 1.129 และ X19 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน โครงการ ชัดเจน มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 1.113 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 “คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน” ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ในรายด้าน พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ร้อยละ 26% เมื่อพิจารณารายข้อย่อยตัวแปรภายใน 19 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรภายในองค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการวัด โดยตัวแปร X34 จัดการกิจกรรมสนับสนุนการจัดการความรู้ ช่วยเสริมสร้างจิตความสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองตลอดเวลา มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 1.563 รองมา X44 ประชุมชี้แจงถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ น้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 1.375 และ X35 โครงสร้างองค์การที่สนับสนุนเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างกัน มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 1.365 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 “คุณภาพบริหารจัดการ” ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ในรายด้าน พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ร้อยละ 27% เมื่อพิจารณารายข้อย่อยตัวแปรภายใน 11 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรภายในองค์ประกอบที่ 4 คุณภาพบริหารจัดการเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการวัด โดยตัวแปร X72 หรือ ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับปฏิบัติการมากขึ้น มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 1.103 รองมา X62 หรือนุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษาการมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงานและการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ น้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.842 และ X71 แสวงหาและพัฒนาผู้บริหารระดับปฏิบัติงานมากขึ้น มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.829 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 5 “คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้” ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ในรายด้าน พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ร้อยละ 1.0% เมื่อพิจารณารายข้อย่อยตัวแปรภายใน 8 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรภายในองค์ประกอบที่ 5 คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการวัด

โดยตัวแปร X39 โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 5.828 รองมา X31 กำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการดำเนินงาน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ น้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.5453 และ X40 มีการตัดโครงสร้างองค์การ ออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์ มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 5.408 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 6 “คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร” ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ในรายด้าน พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ร้อยละ 4.0% เมื่อพิจารณารายข้อย่อยตัวแปรภายใน 8 ตัวแปร พบว่า

ตัวแปรภายในองค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการวัด โดยตัวแปร X69 ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจและการร่วมแรงในในทีมงาน มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 2.945 รองมา X59 บุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 2.648 และ X68 ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับกลยุทธ์และนโยบายที่ประกาศไว้ มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 2.284 ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ Y20 สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใสในการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมา Y11 สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกงาน และเรียนรู้งานในความเป็นจริงและชี้ให้เห็นว่า โมเดลสมการเชิงโครงสร้างประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ จึงกล่าวสรุปได้ว่ากลยุทธ์ทั้ง 6 องค์ประกอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity)

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 ในรายด้าน มีความคิดเห็นมากที่สุด 1 องค์ประกอบ

คือ คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรและมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย ตามลำดับ สรุปประเด็นดังนี้

คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ตัวแปร และระดับความคิดมาก จำนวน 20 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเสียส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาประชุมชี้แจงนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตามอย่างเฉพาะเจาะจง กำหนดนโยบายโดยการมอบอำนาจสิทธิ์เด็ดขาดให้บุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้เอง น้อยสุดมีระบบสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ตามลำดับ

คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ตัวแปร และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 17 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ มีการเลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ รองลงมา ตรวจสอบความพร้อมของโครงการ แต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีการกำหนดเวลาในการทำงานสำเร็จชัดเจนกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีที่มีความท้าทายพอที่จะทำให้เกิดความสนใจและสนใจ ให้ต้องการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย และน้อยสุดมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นรายปีตามลำดับ

คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ตัวแปร และมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 14 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ โครงการองค์การที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน รองลงมา ทิมนผู้บริหารของแผนกวิชามีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้นำให้ความสำคัญ คอยติดตามกำกับดูแลและสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การมุ่งไปสู่เป้าประสงค์และภารกิจขององค์การและน้อยสุด เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การเกี่ยวกับการปลูกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงานตามลำดับ

คุณภาพบริหารจัดการ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ตัวแปร มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 5 ตัวแปร และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 1 ตัวแปร โดยสูงสุด คือมีศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก รองลงมา ฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วน วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานใหม่ การหมุนเวียนงาน และการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ น้อยสุดมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ X60 ผู้บริหารแผนกวิชามีทักษะในการควบคุมการปฏิบัติ ตามลำดับ

คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ตัวแปร โดยสูงสุด มีหัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ รองลงมา โครงสร้างองค์กรที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย มีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกัน กำหนดแนวทางในการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จในการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จัดโครงสร้างองค์กรออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กรที่มีการจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ระบบการจูงใจโดยการประกาศยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามลำดับ

คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ทั้ง 9 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ มีกระบวนการการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว รองลงมา เตรียมความพร้อมก่อนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทุกครั้ง พัฒนาคู่มือที่ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารแผนกวิชาสร้างความเชื่อมั่นความเข้าใจและการร่วมแรงใจในทีมงาน ผู้บริหารแผนกวิชาปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับกลยุทธ์และนโยบายที่ประกาศไว้ คำนึงถึงระดับของการเปลี่ยนแปลงว่า การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยหรือเปลี่ยนแปลงรุนแรง บุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ ผู้บริหารแผนกวิชามีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการจากการศึกษา ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นใน

ระดับมากที่สุด ทั้ง 6 องค์ประกอบโดยสูงสุด คือสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และมีความโปร่งใสในการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมา สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกงาน และ เรียนรู้งานในความเป็นจริง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหา เน้นวิคิด และรับผิดชอบต่อสังคมให้มาก ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายศาสตร์โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันข้ามภาควิชาและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น คล่องตัวมีระบบกำกับดูแลที่ดี สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถาบันการศึกษาภาครัฐ ชุมชน และประชาชนและมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 14 ตัวแปร ประกอบด้วย จัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้านอุตสาหกรรมและการบริการ รวมถึงความต้องการของตลาด พัฒนาและจัดการหลักสูตรให้หลากหลาย โดยใช้นวัตกรรมการเรียน การสอนแบบผสมผสาน, มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญทางด้านการสอนร่วมสมัยสนองความต้องการ ของตลาด มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับภาคอุตสาหกรรม พัฒนารูปแบบและสาระที่หลากหลายใน การให้บริการวิชาการ รูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายและง่ายต่อการแสวงหาความรู้ของ ประชาชน สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคมทั้งใน รูปแบบประ โยชน์สาธารณะ และรูปแบบการเสริมสร้างรายได้ จัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ สนับสนุนและส่งเสริมให้นักศึกษาได้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับสังคม ชุมชน และสาธารณประโยชน์ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดการให้มีการเรียนการสอนเน้นปฏิบัติจริง ในด้านหลักสูตรห้องเรียนและสถาบัน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้กว้างไกลมาก ยิ่งขึ้น พัฒนาห้องสมุดและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาค้นคว้า เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพ สนับสนุนและส่งเสริมให้มี การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนและ ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสังคมโลกาภิวัตน์ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นของกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาสถาบัน
อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางของกระทรวงศึกษาธิการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงยืนยันขั้นขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนา
สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998, 2006), Bollen (1989)
and Sorbon (1996) มีค่า Chi – Square = 9.259, df = 7, Sig. = 0.235 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.323
< 5.0 และค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน

เชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.992 > 0.90$ คำนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ $1.000 > 0.90$ คำนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ $0.981 > 0.90$ คำนีรากลที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ $0.026 < 0.08$ คำนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) มีค่าเท่ากับ $0.969 > 0.90$ คำนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) มีค่าเท่ากับ $0.992 > 0.90$ คำนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ $0.026 < 0.08$ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว ซึ่งให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงยืนยันขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 39.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ 2) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อม จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพบริหารจัดการ (ผ่านมาจากคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร) และ 2) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (ผ่านมาจากคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร) องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 42.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 1 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อม จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ (ผ่านมาจากคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน) 2) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (ผ่านมาจากคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน) และ 3) คุณภาพบริหารจัดการ (ผ่านมาจากคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และ คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร) องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 24.0%

และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 2) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อม จำนวน 1 องค์ประกอบ คือคุณภาพบริหารจัดการ (ผ่านมาจากคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร) และองค์ประกอบที่ 6 คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 23.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 1 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพบริหารจัดการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และรูปแบบที่มีประสิทธิภาพการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุรูปแบบที่มีประสิทธิภาพขององค์ประกอบ 6 องค์ประกอบในการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ดังนี้

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998, 2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 - \text{Square} = 11.127$, $df = 6$, $\text{Sig.} = 0.085 > 0.05$ และ $\text{CMIN/df.} = 1.855 < 5.0$ และค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ตัวนี้ 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 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติและสามารถตรวจสอบ

ความตรงของเส้นทางของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เท่ากับ 39.0% และเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลทางตรง จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.238 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.048 มีค่า t value เท่ากับ 4.928 และ ค่า $p < .01$ และ 2) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .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) คุณภาพบริหารจัดการ (ผ่านมาจากคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร) และ 2) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (ผ่านมาจากคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร)

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

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 และ ค่า $p < 0.05$ และ 2) ด้านด้านคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.123 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.038 มีค่า t value เท่ากับ 3.224 และ ค่า $p < .05$ และมีอิทธิพลทางอ้อม จำนวน 1 องค์ประกอบ คือคุณภาพบริหารจัดการ (ผ่านมาจากคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร)

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 และ ค่า $p < 0.05$ 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 0.236 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.048 มีค่า t value เท่ากับ 5.424 และ ค่า $p < .01$

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 $p < .01$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง เรียงลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถของนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรและคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม เรียงลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถของ นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและ เป้าหมาย คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนและการตรวจสอบรูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ โดยวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) พบว่า ผลการตรวจสอบค่า สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาค กลางของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 พบว่า มีความสัมพันธ์ สูงสุด คือ คุณภาพพัฒนาระบบบริหารและคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ 0.590 รองลงมา การบริหารจัดการ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ คุณภาพ ประสิทธิภาพบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.505 โดยค่าความสัมพันธ์น้อยสุด คือ และ คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.469

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัยจาก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ในการตรวจสอบรูปแบบการวิจัยในประเด็น ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และ ความถูกต้องครอบคลุม ด้านความเหมาะสม ว่ามีความ เหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 96.67 ด้านความเป็นไปได้ ว่ามีความเหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 100.0 ด้านความเป็นประโยชน์ ว่ามีความเหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 100.0 และด้านความถูกต้องครอบคลุม ว่ามีความเหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 96.67

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ค้นพบสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัย ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า กลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่ม ภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพปรัชญาและ เป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพ บริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร สอดคล้อง กับแนวคิดของ Wheelen and Hunger (2008) ที่กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะต้องประกอบ ไปด้วยองค์ประกอบที่สอดคล้องกับองค์กรและสามารถตอบสนองความต้องการตามรูปแบบการ ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่เป็นกระบวนการนำกลยุทธ์และนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่

ตั้งเป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งตรงกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่สร้างขึ้นมาเพื่อการพัฒนากลยุทธ์ในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการและแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูแซ (2552) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนต่าง ๆ เป็นเพียงแนวความคิดที่ต้องได้รับการทดสอบหรือการนำไปใช้งานจริง ซึ่งสอดคล้องกับหลักองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่เป็นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนต่อเนื่องเพื่อให้กลยุทธ์เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพโดยผลการศึกษา พบว่าการปฏิรูปการพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับสภาพตลาดสามารถเชื่อมโยงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับระบบการพัฒนาและจัดตั้งสถาบันการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ด้านพัฒนาระบบบริหาร โดยยึดแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง แต่ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของรัฐบาลที่จัดตั้งไว้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เพราะว่าหลักการกลยุทธ์ของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนมีการพัฒนาเป็นขั้นเป็นตอนตามหลักการที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัยสมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพตลอดช่วงอายุการทำงานและมีการบูรณาการกำกับติดตาม การนิเทศการสอน โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์เน้นการพัฒนาจากการทำงานจริงร่วมกับภาคการผลิต ภาคสังคม สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางด้านตลาดกำลังคนของอาเซียน

ในทางด้านรัฐบาลก็ได้มีการกำหนดแผนแต่ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์เพื่อเป็นตัวตั้งในแผนการปฏิบัติการการบริหารสถานศึกษาแต่ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของรัฐบาลเป็นแค่การดำเนินนโยบาย คือการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเท่านั้น จึงไม่ตรงกับปรัชญาและเป้าหมาย ที่มุ่งในการบริหารจัดการทุกเรื่องในองค์กรให้ได้ตามนโยบายคุณภาพที่กำหนด ดังนั้นการเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบาย มีการวางแผน จัดเตรียมทรัพยากร และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณภาพ ตลอดจนตัวชี้วัดคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการที่ชัดเจน มีกิจกรรมหลายระบบที่สามารถนำมาใช้ และด้านประสิทธิภาพบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษาในด้านครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ที่จะส่งผลต่อการการผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และกำหนดแนวทางในด้านการสร้างเสริมปริมาณครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้พอเพียง การสร้างเสริมมาตรฐานวิชาชีพ สมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาสร้างเสริมคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในสถาบัน

การอาชีวศึกษาและการสร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ

2. จากการวิจัย พบว่า มีความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางของกระทรวงศึกษาธิการในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร และมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของวรารคณา ผลประเสริฐ (2554) ที่กล่าวว่า การบริหารองค์การในปัจจุบันเป็นที่ตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันค่อนข้างสูง การจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ จะช่วยให้องค์กรมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจนซึ่งตรงกับผลงานการวิจัยที่ได้กลยุทธ์มาทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางขององค์กร โดยผลการศึกษา พบว่า คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร มีความคิดเห็นสูงสุด คือการพัฒนา ระบบบริหารให้สอดคล้องกับหลักนโยบายการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพปรัชญาและเป้าหมายของการเลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในขณะนั้นก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อจะได้บริหารจัดการ โครงสร้างองค์การที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์กรให้นำไปสู่คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรของหน่วยงานให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจะได้มีคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนเป็นไปทิศทางเดียวกัน โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2546) ที่กล่าวว่า หน่วยงานราชการต่าง ๆ ของไทย รวมทั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ หรือจัดทำแผนกลยุทธ์รวมถึงแผนปฏิบัติราชการเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในอันที่จะนำสู่ทิศทางหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการซึ่งตรงกับแนวคิดของ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2547, หน้า 383-403) มีแนวคิดว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีความเหมาะสมตามคุณลักษณะของแต่ละองค์ประกอบที่อธิบายรูปแบบได้ตามเกณฑ์และเหตุผลข้างต้นเมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ค้นพบทั้ง 6 องค์ประกอบ อันประกอบด้วย (1) คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพบริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบ

การเรียนรู้ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญที่มีผลต่อรูปแบบที่มีประสิทธิภาพการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการสามารถอภิปรายผล ในแต่ละองค์ประกอบได้ว่า

องค์ประกอบคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ X6 เลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในขณะนั้นก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา X28 ตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการ ก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อรูปแบบ ที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ถึงร้อยละ 8.548 ของ ความแปรปรวนร่วมทั้งหมด มีลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ค้นพบในลำดับที่ 1 ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Thompson and Strickland (2547, pp. 9-10) กล่าวว่า พัฒนาระบบบริหารคือการเปลี่ยนคำแถลงการณ์ของผู้บริหารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และภารกิจของธุรกิจเป็นเป้าหมายการประกอบกระทำให้องค์กรมีความสร้างสรรค์มากขึ้นแสดง ความกระตือรือร้นมากขึ้นในการพัฒนาประสิทธิภาพให้บริษัทรุ่ปรุ่เป้าหมายหลักและวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านคุณภาพพัฒนาระบบบริหารที่ส่งผลในการพัฒนา สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านการบริหารจัดการ รวมไปถึงการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ประกอบด้านคุณภาพปรัชญาและเป้าหมายในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ X103 จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเสียส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา X95 ประชุมชี้แจงนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตามอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ถึงร้อยละ 6.523 ของความแปรปรวนร่วมทั้งหมด มีลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ค้นพบในลำดับที่ 2 ทั้งนี้ข้อค้นพบดังกล่าวจะสอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธพงศ์ วัฒนสินธุ์ และพสุ เดชะรินทร์ (2542, หน้า 285-304) มีแนวคิดว่า ความสามารถขององค์กรคือองค์กรมีบุคลากรภายในองค์กรที่มีคุณภาพ มีทักษะและความสามารถต่าง ๆ รวมทั้งมีระบบการบริหาร และการดำเนินงานภายในขององค์กรมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ก่อนที่จะเริ่มนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติผู้บริหารขององค์กรจะต้องสร้างปรัชญาและเป้าหมายของตนเอง ให้มีความสามารถและประสิทธิภาพก่อนซึ่งตรงกับองค์ประกอบด้านคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ โดยในการสร้างองค์กรจะต้องเริ่มจากการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยจะต้องเลือกบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหรือหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ จากนั้นจะต้องเสริมสร้างทักษะความสามารถ รวมทั้งความสามารถหลักขององค์กรตามที่องค์กรต้องการ และประการสุดท้าย กระบวนการในการทำงาน และการตัดสินใจที่เหมาะสมและเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติตามกลยุทธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Graham Hubbard (2547, pp. 244-245) มีแนวคิดที่ สมรรถภาพหรือความสามารถขององค์กรเป็นตัวเชื่อมที่สำคัญระหว่าง ลักษณะการวิเคราะห์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การมีสมรรถภาพของปรัชญาและเป้าหมายที่ดี ทำให้องค์กรสามารถทำกลยุทธ์ที่มีอยู่ให้ลุ่ล่งได้ ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพปรัชญาและเป้าหมายที่ตั้งกำหนดในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ไว้ใช้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีสิ่งต่อไปนี้ กระบวนการชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติการและเทคนิค คนต้องรับผิดชอบงานของตน ระบบควบคุมที่ดี การวัด ประสิทธิภาพที่เข้มงวด วัฒนธรรมการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ระบบการตัดสินใจการบริหารที่มี ประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วขึ้นอยู่กับการตัดสินใจที่มี ประสิทธิภาพและรวดเร็ว และเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อองค์กรที่มีชัยชนะด้วยเหตุการณ์นี้ การที่จะสามารถแข่งขันได้้องค์กรจะต้องรักษาสมรรถภาพหรือความสามารถขององค์กรเพื่อ เสริมสร้างการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การมีศักยภาพหลักและสมรรถภาพขององค์กรเหนือกว่า เป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำกลยุทธ์ไปประสิทธิภาพ

องค์ประกอบคุณภาพบริหารจัดการ 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 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ต่อรูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ถึงร้อยละ 5.670 ของ ความแปรปรวนรวมทั้งหมด มีลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ค้นพบในลำดับที่ 3 ทั้งนี้อาจ เนื่องจากสถาบันอาชีวศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของคุณภาพบริหารจัดการ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Fred R. David (2548, pp. 201-240) กล่าวว่า การมีบริหารจัดการองค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดบ่อยครั้งมักจะนำไปสู่

ความขัดแย้งความขัดแย้งคือการไม่เข้าใจกันระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่ม หรือมากกว่านั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ประจำปีสามารถนำไปสู่ความขัดแย้งได้เพราะว่าแต่ละบุคคลมีความคาดหวังและการรับรู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่ต้องมีการจัดการกับความขัดแย้งและแก้ไขก่อนที่จะเกิดสิ่งที่ไม่ดีและการกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับคุณภาพบริหารจัดการในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ โดยความขัดแย้งสามารถจะเปลี่ยนพลังในการขัดแย้งของกลุ่มให้เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้จัดการสามารถกำหนดและค้นหาปัญหาได้ แนวทางในการจัดการและแก้ปัญหาของความขัดแย้งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ชนิด ดังนี้ การหลีกเลี่ยง (Avoidance) ประกอบด้วยการกระทำที่ไม่สนใจกับปัญหาโดยหวังว่าความขัดแย้งจะแก้ไขไปได้ด้วยตัวมันเอง การแพร่กระจาย (effusion) ใช้ความแตกต่างระหว่างความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มต่าง ๆ โดยเน้นไปที่ความสนใจที่คล้ายกัน ใช้ความประนีประนอมเพื่อที่จะไม่ให้ใครเป็นผู้ชนะหรือแพ้ที่แท้จริง ใช้กฎของเสียงส่วนใหญ่ ตามอำนาจที่เหนือกว่าหรือมีการออกแบบตำแหน่งปัจจุบันใหม่ การเผชิญหน้า (confrontation) มีการแลกเปลี่ยนสมาชิกในกลุ่มต่าง ๆ ที่มีความขัดแย้งเพื่อให้แต่ละคนสามารถรับรู้ถึงมุมมองของผู้อื่น หรือให้มีการจัดการประชุมของกลุ่มขัดแย้งสามารถนำเสนอมุมมองให้มีการทำงาน ออกเพื่อการบริหารจัดการให้มีรูปแบบที่สามารถแก้ปัญหาได้โดยตรงและประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ X30 หัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละโครงการให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา X38 โครงสร้างองค์การที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อรูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ถึงร้อยละ 4.327 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ค้นพบในลำดับที่ 4 จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของบุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2548, หน้า 172-177) กล่าวว่า คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้การปรับเปลี่ยนพัฒนาเพื่อให้นักศึกษาสามารถสร้างคนดีให้กับสังคมและเป็นพลังในการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติบนพื้นฐานของวัฒนธรรมและความเป็นไทยการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิตในประเทศที่พัฒนาแล้วการพัฒนาศักยภาพของคนจะต้องนำหน้าการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ตัวอย่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ

ที่ได้นำคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งจากหลักฐานสามารถใช้ได้จริงและยังเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยนำสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนไปสู่ความสำเร็จทางด้านการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน

องค์ประกอบคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร 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 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อรูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ถึงร้อยละ 3.782 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด มีลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ค้นพบในลำดับที่ 5 ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธกร จักรพันธ์ วุฒิสินธุ์ และพสุ เดชะรินทร์ (2542, หน้า 285 -304) กล่าวว่า คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ที่เป็นพนักงานในองค์กรสามารถรับรู้และถ่ายทอดงานต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ประสิทธิภาพบุคลากรมักสะท้อนถึงค่านิยมของผู้ก่อตั้งองค์กรและการกิจขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนภายในบริษัทมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว และทำให้เกิดประสิทธิภาพบุคลากรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติขององค์ประกอบด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรที่นำมาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ โดดเน้นกับตัวบุคลากรในหน่วยงานเป็นหลักของการพัฒนาตัวบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและตรงกับองค์ความรู้ของตัวเองจะทำให้บุคลากรมีหลักการทำงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ตัวแปร โดยสูงสุด คือ X36 โครงการองค์การที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมา X48 ทีมผู้บริหารของแผนกวิชามีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อรูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของรูปแบบได้ถึงร้อยละ 2.458 ของ

ความแปรปรวนรวมทั้งหมด มีลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ค้นพบในลำดับที่ 6 จากข้อค้นพบดังกล่าว จะสอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2546 ,

หน้า 116-126) กล่าวว่า คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนเป็นการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการมีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น และพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติขององค์ประกอบทางด้าน คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหลักการทำงานที่เน้นถึงทรัพยากรเป็นหลักเพื่อตอบสนองถึงระบบ การจัดการเรียนการสอนจะได้ตรงประเด็นและสอดคล้องกับองค์กรและสถานประกอบการโดยตรง ซึ่งผลการศึกษาจะนำไปสู่ความสำเร็จและส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. รูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในการพัฒนาสถาบัน

อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับ ทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ (1) คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบ บริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพบริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบ การเรียนรู้ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน เป็นตัวแปรร่วมซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Hubbard (2547, pp. 239-315) มีแนวคิดว่าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้วย องค์ประกอบ คือ 1. องค์ประกอบคุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย 2. องค์ประกอบคุณภาพบริหารจัดการ 3. องค์ประกอบคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ 4. องค์ประกอบคุณภาพปฏิรูประบบ การเรียนรู้ 5. คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 6. องค์ประกอบคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร 7. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนและนอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ Birnbaum (2551, p. 1) มีแนวคิดว่ารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ คือ 1) แผนปฏิบัติการ (Action Planning) 2) โครงสร้าง องค์การ (Organization Structure) 3) แผนธุรกิจประจำปี (The Annual Business Plan) 4) การควบคุมและการติดตาม (Monitoring and Control) 5) การเชื่อมต่อ (Linkage) รวมทั้งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kazmi (2551, pp. 1564-1581) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติในบริบทประเทศ อินเดีย ผลการวิจัยพบว่า ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารโครงการ 2) วิธีการปฏิบัติที่ดี 3) การจัดสรรทรัพยากร 4) โครงการสร้างองค์การ

5) ภาวะผู้นำ 6) การควบคุมการปฏิบัติและเมื่ออภิปรายผลเป็นรายองค์ประกอบที่ได้มาจากผลการวิจัย องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการตลอดจนนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบคุณภาพพัฒนาระบบบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบคุณภาพบริหารจัดการ และองค์ประกอบคุณภาพปรัชญาและเป้าหมายมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.88 มีค่าอิทธิพลทางอ้อม 0.73 มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อองค์ประกอบคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิด Robert A. Pitts and David Lei (2006, p. 8) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นแนวความคิดแผนซึ่งสามารถสนับสนุนศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทให้บรรลุเป้าหมายได้ กลยุทธ์เป็นการออกแบบเพื่อช่วยให้บริษัทมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Pearce and Robinson (2000, pp. 9-10) ที่กล่าวว่า ประโยชน์ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ว่าการใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ไปดำเนินงานจะช่วยให้ผู้จัดการทุกระดับของบริษัทได้เข้ามาทำงานร่วมกัน ทั้งด้านการวางแผนและการนำแผนงานไปปฏิบัติ การให้ผู้จัดการทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานย่อมก่อให้เกิดผลประโยชน์ในเชิงพฤติกรรมในแง่ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ องค์ประกอบคุณภาพพัฒนาระบบบริหารนำมาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการถึงความสำคัญการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งองค์กรและบุคลากร และสามารถที่จะนำระบบที่พัฒนาแล้วไปต่อยอดในการปรับปรุงหลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

องค์ประกอบคุณภาพปรัชญาและเป้าหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และคุณภาพบริหารจัดการมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.72 มีค่าอิทธิพลทางอ้อม 0.63 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 0.53 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพบริหารจัดการ 0.10 ทั้งนี้เพราะการบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ จะมีโครงสร้างการบริหาร ประกอบด้วยคณะวิชา และหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง จะต้องมีการมอบหมายกลยุทธ์ให้แต่ละหน่วยงานหรือแต่ละบุคคลรับผิดชอบในแต่ละกลยุทธ์ให้ตรงกับความต้องการ มีความเชี่ยวชาญ มีการมอบอำนาจให้ผู้รับผิดชอบหลักมีอำนาจบริหารกลยุทธ์โดยประสาน

ความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบร่วมในแต่ละหน่วยงานในรูปของคณะทำงาน ตามหลักคุณภาพปรัชญา และเป้าหมายที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร สอดคล้องกับแนวคิดของ Lawrence G. Herbinia (2551, pp. 276, 359) มีแนวคิดว่า หน้าที่รับผิดชอบและการกำกับดูแลในทุกหน้าที่จะต้องชัดเจนสอดคล้องปรัชญาและเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมกับต้องเข้าใจงานหรือหน้าที่รับผิดชอบของผู้อื่นด้วยการขับเคลื่อนกลยุทธ์ก็จะประสบความสำเร็จเกิดการประสานงานแลกเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างกันและการถ่ายโอนความรู้ ส่งผลทำให้องค์การมีความสามารถองค์การ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการกำกับดูแลให้ชัดเจนว่าใครมีหน้าที่รับผิดชอบ และกำกับดูแลกลยุทธ์หรือประเด็นต่าง ๆ อะไรบ้าง ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการแจกแจงหน้าที่รับผิดชอบและการกำกับดูแลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ทราบอย่างชัดเจน มีความจำเป็นมากในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในประสบความสำเร็จนอกจากนั้นสอดคล้องกับแนวคิด Pearce and Robinson (2548, pp. 14-16) มีแนวคิดว่าการกำหนดบทบาทของบุคคลและทีมงานเอาไว้อย่างชัดเจนใน แผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ขององค์การ สามารถกระตุ้นให้พนักงานสร้างผลงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์

องค์ประกอบคุณภาพการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบคุณภาพ การพัฒนาระบบบริหารมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.55 มีค่าอิทธิทางอ้อม 0.53 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อม ต่อคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 0.53 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อองค์ประกอบ ด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของอนิวัช แก้วจันทน์ (2551) กล่าวว่า การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในส่วนของระบบและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่จะใช้ในการบรรลุสู่แผน และทิศทางขององค์การ ซึ่งเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารแปลงกลยุทธ์ และนโยบายไปสู่แผนการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ องค์ประกอบคุณภาพการบริหารจัดการที่สามารถวางระบบการบริหารให้อยู่ในรูปแบบตาม ที่กำหนดได้อย่างถูกต้องพร้อมกับส่งผลให้การบริหารจัดการในองค์ประสบความสำเร็จสามารถ สู่ออกรายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทั้ง 6 องค์ประกอบ เป็นกลยุทธ์ที่สามารถพัฒนา สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบรวมถึงส่งต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบัน อาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ 6 องค์ประกอบ ของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมาก ไปหาน้อยจะได้กลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง

คือ คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบคุณภาพบริหารจัดการมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.34 มีค่าอิทธิพลทางอ้อม 0.24 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร 0.24 เพราะว่ายุคโลกาภิวัตน์สภาพแวดล้อมต่อการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ ต้องพยายามทบทวนแนวความคิดพื้นฐานและรื้อปรับระบบการดำเนินงานใหม่ โดยให้ความสำคัญในเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพ คุณภาพ และประสิทธิผลเป็นหลักมุ่งการตอบสนองและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าผู้รับบริการเป็นอันดับแรก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ของการบริหารจัดการดังกล่าวเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ทั้งในภาคธุรกิจที่พยายามสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน และความเป็นเลิศในการประกอบการและในภาครัฐที่พยายามปฏิรูประบบราชการ โดยนำเอาแนวคิดเชิงการประกอบและวิธีการจัดการสมัยใหม่เน้นที่ผลการดำเนินและความสำเร็จแทนการติดขัดกับกฎระเบียบและรายละเอียดของการปฏิบัติงานแบบเดิม (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2539, หน้า 61) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fred R. David (2548, pp. 206) กล่าวว่า ผู้กำหนดกลยุทธ์ควรมุ่งมั่นเพื่อดำรง ตระหนัก และสร้างกลยุทธ์ตามมุมมองของวัฒนธรรมที่มีอยู่ซึ่งสนับสนุนในการเสนอกกลยุทธ์ใหม่ ๆ แง่มุมต่าง ๆ วัฒนธรรมที่เป็นปฏิปักษ์กับกลยุทธ์ที่วางไว้ควรจะต้องถูกเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรให้เข้ากับกลยุทธ์ใหม่จะมีประสิทธิผลกว่าการเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เข้ากับวัฒนธรรมที่มีอยู่ มีเทคนิคมากมายที่ใช้เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร เช่น การรับพนักงาน การฝึกอบรม การย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมย่อมมีผลกระทบและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องมีการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของ Pearce and Robinson (2548, pp. 14-16) กล่าวว่า เมื่อมีการกำหนดกลยุทธ์ใหม่องค์กรจะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ใหม่ ในการปฏิบัติกลยุทธ์ใหม่ องค์กรจะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากความไม่สอดคล้องกับค่านิยม และบรรทัดฐาน เมื่อกลยุทธ์ต้องการการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในองค์กร และทำให้เกิดการต่อต้าน องค์กรจะต้องคิดว่าการปรับกลยุทธ์ใหม่ควรจะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไรด้วย และนอกจากนั้นจินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2548, หน้า 186) กล่าวว่า ตั้งแต่การสิ้นสุดของสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางการเมือง เศรษฐกิจ การผลิตสินค้าและบริการใหม่ การเติบโตของตลาด และการพัฒนาทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้บริหารองค์กรต้องคิดค้นและสรรหากกลยุทธ์ในการทำงานใหม่ เพื่อรักษา

เสถียรภาพและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลงใหม่มีลักษณะเป็นสากลที่เกิดขึ้นกับองค์กร ไม่มีองค์กรไหนที่อยู่รอดได้โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงและยังสามารถกล่าวอีกได้ว่า การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่ได้นำคุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งจากหลักฐานสามารถใช้ได้จริงและยังเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยนำสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนไปสู่ความสำเร็จทางด้านการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน

องค์ประกอบคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบคุณภาพบริหารจัดการมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.39 มีค่าอิทธิพลทางอ้อม 0.23 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพพัฒนาระบบบริหาร 0.23 เพราะว่าประสิทธิภาพบุคลากรเป็นการบริการองค์การผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อนการวางแผนงานและโครงการ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงานทั้งหมดในองค์กรเพื่อนำไปสู่การยอมรับการสู่สังคมภายนอก และการทำงานของพนักงานและผู้จัดการและจะต้องมีนโยบายที่สนับสนุนอย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติขององค์ประกอบด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรที่นำมาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ โดเน้นกับตัวบุคลากรในหน่วยงานเป็นหลักของการพัฒนาตัวบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและตรงกับองค์ความรู้ของตัวเองจะทำให้บุคลากรมีหลักการทำงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความคิดของทศพร ศิริพันธ์ (2539, หน้า 44) มีแนวคิดว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การจะทำให้ผู้บริหารขององค์การมีความชัดเจนในการดำเนินงานมากขึ้น และพัฒนาประสิทธิภาพความสามารถขององค์การได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard and Collis (2549, pp. 130) กล่าวว่า การดำเนินกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จ จะเกิดจากแผนปฏิบัติการระบุเป้าหมายหลักเชิงกลยุทธ์ หรือวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นการดำเนินการให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามที่กำหนดไว้ในแผน และทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้เปรียบคู่แข่งขันมีความสามารถองค์กร สอดคล้องกับความคิดของชนินทร์ หุณหพันธ์ (2544, หน้า 76) มีแนวคิดว่าวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การใช้แนวทางขั้นพื้นฐานสำหรับการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุม เป็นตัวกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ผู้บริหารใช้วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ผู้บริหารจะต้องมีทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนถ้าทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการองค์ประกอบด้านคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ที่ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักการ ได้อย่างถูกต้อง

องค์ประกอบคุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบ คุณภาพบริหารจัดการมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.48 มีค่าอิทธิทางอ้อม 0.10 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมต่อ ด้านคุณภาพบริหารจัดการ 0.10 ทั้งนี้เพราะว่าจากข้อค้นพบดังกล่าวจะสอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2546, หน้า 116-126) กล่าวว่า คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียน การสอนเป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา พัฒนาระบบบริหาร จัดการมีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มโอกาสทาง การศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนและ ทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น และพัฒนาระบบ บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านคุณภาพ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนที่นำมาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการถึงความสำคัญในการนำเอาทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับทางด้านการศึกษานำมาใช้ ให้ตรงประเด็นและเกิดประ โยชน์สูงสุดทั้งทางด้านผู้เรียนและบุคลากร

5. จากการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนา สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมาก โดยสูงสุด คือสร้างและ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใสในการบริหาร การศึกษาแสดงว่ารูปแบบประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการส่งผลต่อการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาชนและ สอดคล้องกับแนวคิดของชูชัย ศรีธานี (2549) ที่กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็น การดำเนินการในขั้นตอนของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดและ เป็นขั้นตอนที่มีโอกาสประสบความสำเร็จล้มเหลวมากที่สุดในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์และ ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือจากการสำรวจจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องค่าความเชื่อถือได้หลังจากนั้นทำการทดสอบสมการเชิงโครงสร้าง ประสิทธิภาพ ในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลองค์ประกอบกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย องค์ประกอบ

กลยุทธ์ คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย คุณภาพพัฒนาระบบ คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน คุณภาพบริหารจัดการ คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ และคุณภาพประสิทธิภาพบุคลากรเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์มาพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินของ JCSEE เกณฑ์ในการประเมินผล มาตรฐานสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน และ แนวคิด ทฤษฎีหลักการบริหารคุณภาพทั่วทุกด้านทั้งองค์การ (TQM) แนวคิดจากยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสอดคล้องกับแนวคิดของ Lewis & Smith (1991) ที่กล่าวว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ว่าเป็นการบริหารในแนวคิดที่เน้นการให้บริการที่สนองความคาดหวังของผู้ใช้บริการ โดยจัดให้มีการมีการปรับปรุงคุณภาพทั้งระบบ มีการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือของทีมงาน ซึ่งถือว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แก้ไข ปัญหาโดยใช้ข้อมูลที่ตรงตามความจริงและมีการประเมินย้อนกลับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ควรนำรูปแบบที่มีประสิทธิภาพการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง กระทรวงศึกษาธิการที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาในรายละเอียดขององค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ (1) คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย (2) คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร (3) คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (4) คุณภาพบริหารจัดการ (5) คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ (6) คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน โดยเน้นการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในด้านคุณภาพ พัฒนาระบบบริหาร โดยมีหลักการในการพัฒนาระบบการบริหารที่ต้องสอดคล้องกับด้านคุณภาพ ปรัชญาและเป้าหมายเพื่อจะได้องค์กรที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทั้งนี้ควรเน้นแนวคิดเชิงระบบแบบองค์รวม (holistic model) การประยุกต์ใช้ศาสตร์ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการรวบรวมข้อสรุปและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบ กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 6 องค์ประกอบ สรุปผลเป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพปรัชญาและเป้าหมาย ควรมีกระบวนการดำเนินการและบริหารจัดการของสถานศึกษาตามโครงสร้างตัวชี้วัด ทั้งหมด 26 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้จัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีเสียส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ย สูงสุดรองลงมาคือตัวบ่งชี้ประชุมชี้แจงนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตามอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ปรัชญา จุดเน้น เป้าหมาย กลยุทธ์ กิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรในชุมชนและองค์กรภายนอก และมีผลการดำเนินงานสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา และสถานศึกษาควรมีกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยการดำเนินงานโครงการกิจกรรมที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ

2. คุณภาพพัฒนาระบบบริหาร ควรมีการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยมีเป้าหมายสำคัญตามโครงสร้างตัวชี้วัด ทั้งหมด 23 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้เลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้นก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือตัวบ่งชี้ตรวจสอบความพร้อมของโครงการแต่ละโครงการก่อนเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนไว้ในแผนปฏิบัติการในการสร้างโอกาสทางการศึกษาและสถานศึกษาควรมีปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมอยู่เสมอ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมและบริหารผลสำเร็จอย่างสมดุลและควรมีการพัฒนาหลักสูตรและการสอนให้สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วให้มีความสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม

3. คุณภาพทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ควรการบริหารจัดการทางด้านวิชาการภายในและภายนอกโรงเรียนตามโครงสร้างตัวชี้วัดทั้งหมด 19 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้โครงการองค์การที่มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ภายในองค์การให้มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือตัวบ่งชี้ทีมผู้บริหารของแผนกวิชามีความรู้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสาระหลักสูตรสถานศึกษาและการหลักสูตรท้องถิ่น ต้องมีการวางแผนด้านการวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้มีการนิเทศการศึกษา การแนะแนวและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่นการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา

4. คุณภาพบริหารจัดการ ควรมีการบริหารจัดการอาชีวศึกษาตามโครงสร้างตัวชี้วัดทั้งหมด 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้ศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือตัวบ่งชี้ ฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างครบถ้วนและต้องเป็นไปอย่างมีเอกภาพ

ทางด้านนโยบาย มีองค์กรระดับชาติรองรับ มีการกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติการรวมกลุ่มสถานศึกษาเพื่อร่วมกันบริหารจัดการในรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ชุมชน และสังคม ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน เพราะการที่บุคคลมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

5. คุณภาพปฏิรูประบบการเรียนรู้ ผู้บริหารควรเร่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกันตามโครงสร้างตัวบ่งชี้ทั้งหมด 8 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้หัวหน้าโครงการคอยกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันในการดำเนินการแต่ละ โครงการให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือตัวบ่งชี้โครงสร้างองค์การที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยปฏิรูปให้มีความเชื่อมโยงกันทั้งหลักสูตรและการเรียนการสอน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่ การพัฒนาครู และการพัฒนาระบบการทดสอบ การวัดและประเมินผลที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกับหลักสูตรและการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในปัจจุบันและรองรับหลักสูตรใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น สอดคล้องกับการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่

6. คุณภาพประสิทธิภาพบุคลากร ควรมุ่งศึกษาและพัฒนาในด้านครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ที่จะส่งผลต่อการการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และกำหนดแนวทางในด้านการสร้างเสริมปริมาณครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้พอเพียงตามโครงสร้างตัวบ่งชี้ทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้กระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือตัวบ่งชี้ เตรียมความพร้อมก่อนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทุกครั้ง และควรส่งเสริมการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนสถานศึกษาโดยรวมให้เป็นผู้นำในสังคมทั้งด้านเทคโนโลยี และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานครูวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการจัดองค์การ ออกแบบงาน กำหนดทิศทางในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการตัดสินใจร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการกระตุ้นให้แรงจูงใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง มีเอกภาพของทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญ

กับการพิจารณาเรื่องความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการบริหารงานบุคคล

7. การใช้รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนควรปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือปรับให้สามารถนำมาใช้ได้เลยเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาตามรูปแบบองค์ประกอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาคของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อรับทราบถึงรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาวะการณ์และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบของรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน รวมทั้งศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เป็น โมเดลเพื่อเป็นประโยชน์ในการต่อยอดทางการศึกษา
3. ควรนำศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนแบบเจาะลึกในแต่ละองค์ประกอบ โดยควรศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
4. ควรประยุกต์ไปปฏิบัติในสถานศึกษานานาชาติและสถานศึกษานานาชาติของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ จะได้ส่งผลการพัฒนาสถานศึกษาให้ระบบการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ