

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

อิสรพงษ์ อุประ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดุษฎีนิพนธ์
ของ
อิสรพงษ์ อุประ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A MODEL FOR DEVELOPING QUALITY ADMINISTRATION OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES IN THE NORTHEAST REGION

BY

ISSARAPONG UPARA

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

October 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองดุษฎีนิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อิสรพงษ์ อุประ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ.....		..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	และผู้ทรงคุณวุฒิ	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ		..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ		..... กรรมการสอบ
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 2 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาและกรุณาให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอดจนสำเร็จเรียบร้อย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่มีคุณค่ายิ่งให้กับผู้วิจัยทั้งทางตรง และทางอ้อม รวมถึงข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดระยะการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้รับความเมตตาอย่างสูงยิ่ง จากผู้ทรงคุณวุฒิดังรายนามในภาคผนวก ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มิได้ปรากฏในตำรา เป็นความประทับใจและภาคภูมิใจที่จะอยู่ในความทรงจำตลอดไป ผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ขอขอบคุณ ดร.เทพเทวรรณ วงษาเนาว์ นักศึกษาปริญญาเอก รุ่นที่ 12 และ ดร.คณาวุฒิ ขอดอนุ นักศึกษาปริญญาเอก รุ่นที่ 11 รวมไปถึงเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาเอก รุ่น 11 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำในการจัดทำการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง ให้กำลังใจ สนับสนุนตลอดจนให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

สุดท้ายผลอันจะเป็นประโยชน์ความดีความงามทั้งปวง ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาวิทยานิพนธ์นี้ ขอมอบแด่บิดามารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน หากมีข้อบกพร่องด้วยประการใด ๆ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ด้วยความขอบคุณยิ่ง

อิสรพงษ์ อุประ

ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้วิจัย อิสรพงษ์ อุประ

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

ปริญญา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพและองค์ประกอบของรูปแบบ และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 274 คน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ และระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่าค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง .80–1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาค่า $PNI_{Modified}$

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง และ 80 ตัวบ่งชี้ โดยแต่ละองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มี 3 องค์ประกอบรอง 13 ตัวบ่งชี้ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มี 4 องค์ประกอบรอง 15 ตัวบ่งชี้ 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มี 3 องค์ประกอบรอง 10 ตัวบ่งชี้ 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มี 4 องค์ประกอบรอง 26 ตัวบ่งชี้ และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน มี 6 องค์ประกอบรอง 15 ตัวบ่งชี้

2. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย หลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และจากประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58)

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา การบริหารคุณภาพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE A Model for Developing Quality Administration of Private Vocational Colleges in the Northeast Region

AUTHOR Issarapong Upara

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai

Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai

DEGREE Ph.D. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2025

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the components of quality management in private vocational colleges in the Northeast Region; 2) develop a quality management model for private vocational colleges in the Northeast Region; and 3) validate the developed model. The research employed a Research and Development (R&D) approach consisting of three phases: Phase I involved analyzing the components of quality management and model components, as well as conducting a survey of 274 administrators working from private vocational colleges in the Northeast Region during the 2024 academic year. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan table. Phase II focused on developing the model, and Phase III entailed assessing the developed model. The research instruments for data collection included both structured and unstructured interview forms, as well as a set of rating-scale questionnaires. The content validity analysis revealed that the mean scores of item-objective congruence (IOC) ranged from .80 to 1.00. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and the $PNI_{modified}$ index.

The findings revealed that:

1. The components of quality management in private vocational colleges in the Northeast Region comprised five main components, 20 subcomponents, and 80 indicators. The components were prioritized in descending order of need as follows: 1) modern educational management, comprising three subcomponents and 13 indicators; 2) participation of personnel and stakeholders, comprising four subcomponents and 15 indicators; 3) continuous personnel development, including three subcomponents and ten indicators; 4) application of digital technologies in teaching and learning management, encompassing four subcomponents, 26 indicators; and 5) leadership and commitment, consisting of six subcomponents and 15 indicators.

2. The developed model comprised principles, objectives, content, development processes, media and learning resources, as well as evaluation and measurement components. The overall evaluation indicated that the developed model was rated at the highest level of appropriateness.

3. The developed model was validated by nine experts in terms of accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness, all of which were rated at the highest level ($\overline{X}$ = 4.58).

Keywords: Development Model, Quality Administration, Private Vocational Colleges

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	7
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	การบริหารจัดการอาชีวศึกษา	17
	อาชีวศึกษาเอกชน	22
	มาตรฐานการอาชีวศึกษาเอกชน และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	23
	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาเอกชน	28
	องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพ	47
	แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร	221
	แนวคิดและเทคนิคเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพ	223
	ทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basic System Theory)	225
	การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)	235
	ความหมายและลักษณะของการสนทนากลุ่ม	235
	องค์ประกอบของการสนทนากลุ่ม	236
	ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม	237

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น 240
ความหมายของความต้องการจำเป็น..... 240
ประเภทของความต้องการจำเป็น..... 242
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น..... 243
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ..... 245
ความหมายของรูปแบบ..... 245
ประเภทของรูปแบบ..... 247
องค์ประกอบของรูปแบบ..... 249
การพัฒนารูปแบบ..... 254
แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา 256
ความหมายของการวิจัยและพัฒนา..... 257
ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา..... 260
ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา..... 261
บริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 267

3 วิธีดำเนินการวิจัย 273
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพและองค์ประกอบของรูปแบบ 273
ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบ 284
ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ 286

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 289
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพและองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 290
การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและศึกษาองค์ประกอบหลักของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 290
ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.... 292
การศึกษาระดับการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยการศึกษาเชิงสำรวจ..... 311
ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 353
ขั้นตอนที่ 4 การร่างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 353
ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ 368
ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 368
ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 372

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 379
ความมุ่งหมายของการวิจัย 379
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 379
วิธีการดำเนินการวิจัย 380
สรุปผลการวิจัย 384
อภิปรายผลการวิจัย 388
ข้อเสนอแนะ 407

บรรณานุกรม 409

ภาคผนวก 421
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ..... 423
ภาคผนวก ข หนังสือขออความอนุเคราะห์..... 431
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์..... 485
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย 491
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 533
ภาคผนวก ฉ คู่มือ รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวอย่าง เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เล่ม 1 การบริหารจัด การศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่..... 541
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เพิ่มเติมหลังการสนทนากลุ่ม..... 607

ประวัติย่อของผู้วิจัย 615

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักการบริหารคุณภาพ 56
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 98
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการเน้นผู้มีส่วนได้เสีย 119
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 144
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน 164
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความเป็นผู้นำและความผูกพัน 208
7 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 252
8 จำนวนวิทยาลัยและนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2563–2567) 269
9 จำนวนประชากรของการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 277
10 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยรูปแบบการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 278
11 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบรองของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 290
12 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปรับปรุงเพิ่มเติม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 296
13 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา 311
14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน..... 314

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่..... 318

16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย..... 322

17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 328

18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน 333

19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน 343

20 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 351

21 สรุปการเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 354

22 การกำหนดจำนวนชั่วโมงตามลำดับความสำคัญของวิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 356

23 กำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 363

24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ของการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 369

25 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 535

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1	กรอบแนวคิดการวิจัย	11
2	ความสัมพันธ์ของแนวความคิดเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ TQM	44
3	กระบวนการในการวางแผน	68
4	แสดงความเชื่อมโยงของแผน นโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต และพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา	77
5	ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	80
6	แสดงสาระสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ	81
7	องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	103
8	องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการเน้นผู้มีส่วนได้เสีย	119
9	The VOICE framework	126
10	ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	138
11	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม	141
12	องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	143
13	องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	163
14	องค์ประกอบสำคัญของทักษะและความรู้ดิจิทัล	178
15	องค์ประกอบของความเป็นผู้นำและความผูกพัน	209
16	รูปแบบและระบบพื้นฐาน (Basic System Model)	227
17	รูปแบบระบบสังคมของสถานศึกษา (Social System Model School)	230
18	การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ	232
19	องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงระบบ	233
20	คำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D)	259

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

21 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 288

22 โมเดลรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 377

23 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและยืนยันองค์ประกอบ..... 609

24 จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยวิธีการสนทนาแบบออนไลน์ด้วย Google Meet วันที่ 12 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568..... 610

25 เตรียมความพร้อมจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)..... 612

26 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม หลังการสนทนากลุ่ม..... 613

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศได้รับการส่งเสริมและมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีด้วย จึงส่งผลให้แรงงานในระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตามที่ระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมนั้น ๆ ต้องการ ดังนั้นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จึงต้องสอดคล้องกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้ต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาและการวัดประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอาชีพและหรือมาตรฐานสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสามารถสนองตอบความต้องการกำลังคน ตลอดจนความต้องการของผู้เรียนเองที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาที่เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้เพื่อความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ (ณัฐธิดา เอื้อประเสริฐ, 2562, หน้า 1 – 9)

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 กำหนดว่า “การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพนั้น ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเกี่ยวกับในด้านวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีรวมทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือผู้ประกอบอาชีพอิสระได้” และได้มีการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา

ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 – 2569) ดังนี้ นโยบายที่ 1 มุ่งสร้าง / ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานนโยบายที่ 2 พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา นโยบายที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ นโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ให้มีมาตรฐานในระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562, หน้า 28) นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 18) ได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษา 20 ปี ในรูปแบบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 9 ประการ คือ 1) สร้างภาพลักษณ์ สถาบันการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นสากล 2) การผลิตและการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่เป็นมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 3) วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรม บริการวิชาการ และวิชาชีพเพื่อยกระดับการอาชีวศึกษาสู่มาตรฐานสากล 4) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ ให้มีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ 6) บูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ด้วยพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 7) ส่งเสริมภาพลักษณ์ ขยายโอกาสการอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคม 8) ทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 9) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาเน้นการบริหารแบบการกระจายอำนาจสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2552 มาตรา 10 (2552, หน้า 5) เพื่อให้บรรลุประกาศตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง คือ 1) การมีเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ 2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน วัยทำงานตามความถนัดความสนใจอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องถึงปริญญาตรี ทางสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาให้ทัศนะว่าการบริหารจัดการ ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอาชีวศึกษา มีมาตรการต่าง ๆ รองรับ คือ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนากลุ่มจังหวัด และการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับต้น (ปวช. 3) ระดับกลาง (ปวส. 2) และระดับเทคโนโลยีเฉพาะทาง (ปริญญาตรี 2 – 3) ให้มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นความ

ร่วมมือกับสถานประกอบการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนดำเนินการบริหารจัดการโดยคำนึงตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) ซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้วางระเบียบไว้ว่า ในหมวดที่ 1 หน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อ 8 ได้ระบุให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาแบ่งงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ ซึ่งในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ในการดำเนินงานของอาชีวเอกชน จะใช้เกณฑ์มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ในการปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561, หน้า 10 – 14) โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะใน การจัดการ

เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์การจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งประเทศไทยมีความต้องการคนจบอาชีวะจำนวนมาก แต่มีผู้เรียนอาชีวะ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประมาณ 7 แสนกว่าคนเท่านั้น อยู่ในการดูแลของสถานศึกษารัฐ 70 % เอกชน 30 % อีกทั้งปัจจุบันมีสัดส่วนผู้เรียนสายสามัญ 67% เรียนอาชีวะ 33 % ซึ่งการเพิ่มสัดส่วนไปให้ถึง 50 % ให้เท่ากันนั้นคงอีกไกล หากไม่แก้ไขปัญหาของอาชีวะที่มีปัญหาใหญ่ ๆ อยู่หลายประเด็นสำหรับด้านการจัดการอาชีวศึกษา คือ 1) การขาดแคลนครูอย่างต่อเนื่อง ครูไม่เก่งในเชิงปฏิบัติจึงไม่สามารถสอนเด็กให้เก่งในเชิงปฏิบัติได้ 2) หลักสูตร ไม่ตรงและไม่ตอบโจทย์กับความต้องการของผู้ประกอบการ 3) ขาดแคลนวัสดุและครุภัณฑ์ที่ทันสมัย 4) การจัดการศึกษาทวิภาคีรู้ว่าดีแต่ก็มีผู้เรียนในระบบทวิภาคีเพียง 14% จากผู้เรียนอาชีวะทั้งหมด ขาดแรงจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วม 5) ผลิตบุคลากรได้ไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน และ 6) การบริหารจัดการอาชีวศึกษา ยังขาดกระบวนการสร้างคนและสร้างเทคโนโลยีควบคู่กันไปอย่างครบวงจร ไม่มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนการจัดการศึกษาอาชีวะเอกชนที่ชัดเจน และภาพลักษณ์นักเรียนอาชีวศึกษาไม่ดีเกี่ยวกับปัญหาทะลาะวิวาท (อนุสรณ์ แสงนิ่มนวล, 2564, หน้า 86) นอกจากนี้ในการศึกษาของ ชาญณรงค์ ลักษณียนาวิน (2560, หน้า 5) ยังพบอีกว่าได้เกิดวิกฤตในการจัดการศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนดังนี้ คือ 1) อัตราการเกิดลดลงของประชากรไทย 2) การลดลงของจำนวนนักเรียนที่ศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน 3) โครงการพัฒนาทางด้านการศึกษาของรัฐที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชน โครงการเรียนฟรี 15 ปี ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน ซึ่งถ้าเป็นโรงเรียนรัฐบาล ค่าเล่าเรียนฟรี 100% ส่วนโรงเรียนเอกชนรัฐอุดหนุนให้กับนักเรียนโรงเรียนเอกชนในอัตราประมาณร้อยละ 70 และ 4) การแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาเอกชนด้วยกันเอง

ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัย

หลักการบริหารคุณภาพ ซึ่งหลักการบริหารคุณภาพเป็นปรัชญาในการบูรณาการของการจัดการเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของการบริการและกระบวนการอย่างต่อเนื่องโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการที่หมายถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพของการบริการ โดยสามารถแบ่งออกเป็นผู้รับบริการภายนอกที่เป็นรับบริการและผู้รับบริการภายใน คือ บุคลากรภายในองค์กร โดยที่คุณภาพตามหลักการบริหารคุณภาพ ต้องเริ่มการให้ลูกค้าภายในองค์กรมีคุณภาพก่อนจึงจะสามารถบริการเพื่อให้กับผู้รับภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ (Nekoueizadeh & Esmaeili, 2013) สอดคล้องกับ อดิพล เปียทอง (2559, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารคุณภาพทั่วไป จะเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน การสร้างคุณภาพของสินค้า สร้างความพึงพอใจของลูกค้า และเป็นการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารระดับสูง โดยผ่านรูปแบบการจัดการและภาวะความเป็นผู้นำ กล่าวได้ว่าเป็นระบบการบริหารองค์การที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และมุ่งส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานของทุกฝ่าย ถือได้ว่ากระบวนการของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การเป็นหลักการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั่วทั้งสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายงาน จนถึงผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันและกันในทุกขั้นตอน รวมถึงระบบการบริหารจัดการที่ผู้บริหาร เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันกระบวนการดังกล่าว โดยมีเป้าหมายหลักคือ การสร้างความพึงพอใจต่อผู้ปกครองและผู้รับบริการ นอกจากนี้ พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565, หน้า 181) ได้ทำการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน 48 แนวทาง ได้แก่ 1) การสร้างและผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา มี 11 แนวทาง 2) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ใหม่ มี 12 แนวทาง 3) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 7 แนวทาง 4) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มี 12 แนวทาง และ 5) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา มี 6 แนวทาง

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อมุ่งผลิตเยาวชนให้มีคุณภาพ ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรา 49 สถานศึกษาเอกชนอาจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบัน เพื่อประโยชน์ในการร่วมมือ

ทางวิชาการ การสร้างคุณภาพการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับระบบมาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจากพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ที่ให้อิสระในการจัดการศึกษา โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของรัฐและผลกระทบจาก มาตรา 45 ที่กล่าวว่าผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการของโรงเรียน ในระบบเข้ากองทุนส่งเสริมโรงเรียนเอกชนร้อยละ 3 ตลอดจนต้องจัดทำตราสารเพื่อเป็นสาระสำคัญที่จะบริหารงานต่อไป โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 โดยเฉพาะแผนพัฒนาที่ 6 ที่กล่าวถึง การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่เน้นการพัฒนาบุคคลเป็นหลัก เช่น การผลิต พัฒนา ผลิต พัฒนา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเร่งประสิทธิภาพการสอนครูอาชีวศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการ การพัฒนาสื่อดิจิทัลด้านอาชีพและวิชาชีพเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน

จากปัญหาที่เกิดจากแนวนโยบายของรัฐ ปัญหาพื้นฐานทางสังคมของเยาวชนและครอบครัว ปัญหาจากวัฒนธรรมองค์กรและปัญหาการบริหารคุณภาพของผู้บริหาร ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ และการบริการชุมชน ซึ่งผู้วิจัยมั่นใจว่าถ้ามีรูปแบบการบริหารคุณภาพที่เหมาะสมก็สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านวิชาการที่เกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารองค์การตามหลักการพื้นฐานการบริหารคุณภาพ เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้กำหนดแนวทางการบริหารในองค์การ และจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพในองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอื่น ๆ ต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

2. รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ละองค์ประกอบมีลักษณะและรายละเอียดเป็นอย่างไร

3. รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้มีผลการประเมินอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ในการจัดการศึกษาดังนี้

1. ประโยชน์ทางวิชาการ

1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 ได้รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันเฉียงเหนือที่มีความเหมาะสม

2. ประโยชน์ในการนำไปใช้

2.1 ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศที่หน่วยงาน / สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน นำผลการวิจัยไปจัดระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้และการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งขอบเขตด้านเนื้อหา มีดังนี้

1.1 รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้จากการวิเคราะห์เอกสาร ของนักวิชาการและนักการศึกษา คือ นิภาพร ทองคำ (2559); อุดม ชุลีวรรณ (2559); จิณณวัตร ปะโคทัง (2561); พงศักดิ์ วงษ์ป้อมและคณะ (2562); สงบ อินทรมณี (2562); ขรรค์ไชย์ วดีศิริศักดิ์ (2562); นิพล แก้วกาหลง (2564); กรธนา โพธิ์เต็ง (2565); พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565); Binkley, D. K. (2011); Elmira Bayarystanova (2013); Newby, E.F. (2014); Robinson B.M. (2014); Sallis Edward (2015); Goetsch, D.L. & David, S.B. (2016); Barrie G. Dale (2017); Downey, Frase & Peter (2021) และ Dale, Boaden & Lascelles (2021) ได้องค์ประกอบการบริหารคุณภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

1.1.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

1.1.3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.1.4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน

1.1.5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

1.2 รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษา คือ วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556); สมาน อัศวภูมิ (2561; กฤติมา มะโนพรม (2562); Husen and Postlethwaite (2016; Nadler (2021) และ Brown and Moberg (2022) ได้รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

1.2.1 หลักการของรูปแบบ

1.2.2 ความมุ่งหมายของรูปแบบ

1.2.3 เนื้อหาของรูปแบบ

1.2.4 กระบวนการพัฒนา

1.2.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

1.2.6 การวัดและประเมินผล

2. ขอบเขตด้านวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน เพื่อสร้างและหารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ได้แก่ คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 ซึ่งประกอบด้วย 20 เขต รวม 192 วิทยาลัย แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการ จำนวน 192 คน และรองผู้อำนวยการ จำนวน 768 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 960 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 274 คน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (2006, p. 608)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพ การพัฒนาการบริหารคุณภาพ ตลอดจนการทดลองใช้และติดตามผลหลังการใช้รูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการสังเคราะห์แนวคิดจาก นักวิชาการ นักการศึกษา ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้จากการวิเคราะห์เอกสาร ของนักวิชาการและนักการศึกษา คือ นิภาพร ทองคำ (2559); อุดม ชุลีวรรณ (2559); จิณณวัตร ปะโคทัง (2561); พงศักดิ์ วงษ์ป้อมและคณะ (2562); สงบ อินทรมณี (2562); ขรรค์ไชย์ วดีศิริศักดิ์ (2562); นิพล แก้วกาหลง (2564); กรธนา โพธิ์เต็ง (2565); พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565); Binkley, D. K. (2011); Elmira Bayarystanova (2013); Newby, E.F. (2014); Robinson B.M. (2014); Sallis Edward (2015); Goetsch, D.L. & David, S.B. (2016); Barrie G. Dale (2017); Downey, Frase & Peter (2021) และ Dale, Boaden & Lascelles (2021) ได้องค์ประกอบการบริหารคุณภาพ 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

2. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษา คือ วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556); สมาน อัศวภูมิ (2561); กฤติมา มะโนพรม (2562); Husen and Postlethwaite (2016); Nadler (2021) และ Brown and Moberg (2022) ได้รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การบริหารคุณภาพ หมายถึง การบริหารคุณภาพโดยรวมขององค์การและแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่เน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือในการจัดการคุณภาพ อาศัยความร่วมมือร่วมใจที่จะปรับปรุงคุณภาพขององค์การสู่ความเป็นเลิศ สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1.1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนและการจัดการองค์การ สร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการคนเก่งในสถานศึกษา ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ขีดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต (ห้องเรียนแบบใหม่) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) การวางแผนและการจัดการองค์การ 2) การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ และ 3) การทำงานเป็นทีม

1.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง เพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหา สร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ หรือบุคคลที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ระดับการมีส่วนร่วม และ 2) รูปแบบการมีส่วนร่วม

1.3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร ผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีคุณภาพ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการ PDCA เพื่อควบคุม อธิบาย และปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และ 3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

1.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และทรัพยากรดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเทคโนโลยีเหล่านี้สามารถสนับสนุนทั้งการวางแผนการสอน การถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผน พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคมไทย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและโอกาสทางการศึกษา 2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และ 3) การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21

1.5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน คือ ผู้นำที่มีลักษณะกระทำตามที่ได้พูดไว้รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น สามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งมีศิลปะในการชักชวนหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ความรอบรู้ในการทำงาน 4) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น และ 5) ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

2. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ หมายถึง การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย

2.1 หลักการของรูปแบบ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยยึดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพและรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ ที่มีการใช้เทคนิควิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถศึกษาได้ด้วยตนเองและเป็นรูปแบบการพัฒนาที่สามารถใช้พัฒนาได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

2.2 ความมุ่งหมายของรูปแบบ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาการบริหารคุณภาพ ประกอบด้วย 1) เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 2) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ 3) เพื่อให้ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนนำความรู้และทักษะด้านการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เนื้อหาของรูปแบบ หมายถึง สาระที่เป็นองค์ความรู้ในเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

2.4 กระบวนการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการในการพัฒนาการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจนมีและใช้การบริหารคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย

2.4.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพัฒนาการบริหารคุณภาพ ด้วยการอบรม สัมมนาโดยมีวิทยากรให้ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น สรุปองค์ความรู้ร่วมกัน เกิดความรู้ ความเข้าใจ และนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้ร่วมกันวางแผน ทำงานร่วมกัน

สนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการสนทนาสะท้อนผล เรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ โดยทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาและพัฒนาวิชาชีพของครู

2.4.3 การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง วิธีที่สร้างประสบการณ์ตรงให้กับผู้เรียนโดยการลงมือปฏิบัติจริง เป็นการผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติหลังการบรรยายในห้องเรียน

2.4.4 การติดตามและประเมินผล หมายถึง วิธีการวัดเพื่อประเมินพฤติกรรมการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ

3. กระบวนการสร้างรูปแบบ หมายถึง กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน เพื่อสร้างและหารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ประสิทธิผลของรูปแบบ หมายถึง ผลของการใช้แบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพจากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง วิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยนั้นเป็นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการประเภทอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 192 วิทยาลัย และมีทั้งหมด 20 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี ยโสธร ชัยภูมิ บึงกาฬ อำนาจเจริญ หนองบัวลำภู ขอนแก่น อุดรธานี เลย หนองคาย มหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับไว้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการอาชีวศึกษา
   1.1 อาชีวศึกษาเอกชน
   1.2 มาตรฐานการอาชีวศึกษาเอกชน และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
   1.3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาเอกชน
   1.4 องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพ
2. แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management)
3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
4. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
5. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
6. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
7. บริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารจัดการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่า “กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในด้านวิชาชีพระกับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี” และยังให้ความหมายของการฝึกอบรมวิชาชีพว่า “การเพิ่มพูนความรู้ และการฝึกทักษะ อาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว ทั้งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด”

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ได้มุ่งเน้นการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแส ความเปลี่ยนแปลงของโลก มุ่งเน้นคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา เสริมสร้างทักษะและสมรรถนะผู้เรียนและกำลังแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้มีการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีอาชีพและรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางอาชีพเป็นวาระเร่งด่วน ซึ่งองค์ความรู้และทักษะทางอาชีพจะสามารถช่วยให้รับมือกับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ ทั้งความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ ตลาดงาน หรือความเสี่ยงที่เป็นผลกระทบจากโรคระบาด ตลอดจนนโยบายในการเพิ่มโอกาสและการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาและผู้เรียนที่มี ความต้องการจำเป็นพิเศษ มีการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน ประชาชนในแต่

ละช่วงวัยได้รับการศึกษาตามความต้องการอย่างมีมาตรฐาน เหมาะสม และเต็มตามศักยภาพตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยชรา และพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม สามารถช่วยเหลือตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

สรุปได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ พร้อมผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้สามารถแข่งขันได้ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังส่งเสริมทักษะอาชีพ พร้อมพัฒนาระบบการทดสอบ เพื่อประเมินสมรรถนะและเชื่อมโยงผลกับการศึกษาต่อหรือการทำงาน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565, หน้า 121 – 126) ซึ่งการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อเป็นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคต แนวทางหลักคือการยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ดิจิทัล วิศวกรรม และนวัตกรรมขั้นสูง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะ Soft Skills เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านการ Upskill Reskill และ New skill ระบบการศึกษาอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาจะได้รับการปรับปรุงเพื่อเชื่อมโยงกับความต้องการที่แท้จริงของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม มีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาในการผลิตกำลังคนคุณภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น ดิจิทัล พลังงานสะอาด สุขภาพ และการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ จะได้รับการพัฒนาอย่างเข้มข้น ควบคู่ไปกับการสร้างผู้ประกอบการใหม่ และการสนับสนุน Startup และ SME ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม นอกจากนี้ในการพัฒนากำลังคนยังมุ่งเน้นให้แรงงานสามารถปรับตัวกับโลกการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการทำงานในระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มและการทำงานที่ยืดหยุ่น

ในขณะเดียวกันยังยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานไทยมีศักยภาพแข่งขันได้ในระดับภูมิภาคและนานาชาติ มีการพัฒนาทักษะด้านภาษาและการสื่อสารเพื่อรองรับการทำงานในสากล รวมถึงการบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำในกำลังคนรุ่นใหม่ รัฐบาลมีบทบาทในการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลตลาดแรงงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ คาดการณ์ และวางแผนผลิตกำลังคนได้อย่างเหมาะสม ภาคเอกชนจะได้รับการกระตุ้นให้ลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากร ความร่วมมือกับต่างประเทศจะช่วยเสริมความแข็งแกร่งในการยกระดับคุณภาพกำลังคนไทย

ผลที่คาดหวังคือ การมีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะสูงในทุกมิติ ซึ่งสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกและนวัตกรรมใหม่ ๆ กำลังคนเหล่านี้จะเป็นพลังหลักในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และเป็นรากฐานของการพัฒนาสังคมที่มีความเท่าเทียมและยั่งยืน

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงตามแผนฉบับนี้ มุ่งสร้าง “คนคุณภาพ” ที่สามารถแข่งขันได้บนเวทีโลก และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่าและการเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2564, หน้า 1 – 2) ได้อธิบายแนวคิดการจัดการศึกษาไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะยาว และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ โดยในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษานั้นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานอาชีพ ที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะความรู้และความสามารถที่เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวที่ทำให้

ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างกว้างขวาง การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1 – 2) อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระ

ซึ่งแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดภารกิจของการจัดการอาชีวศึกษา ในการจัดการอาชีวศึกษามีภารกิจที่สำคัญ คือ

1. การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ)

2. การฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพ

และค่านิยมอาชีวศึกษา ในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ คือ

2.1 คุณธรรม (Merit) หมายถึง ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคมซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา เป็นค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2 คุณภาพ (Quality) หมายถึง ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิการอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

2.3 ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง ความสามารถและทักษะในการจัดการและการพัฒนางาน รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.4 ความเป็นมืออาชีพ (Professional) หมายถึง ความรู้ ทักษะและความสามารถในด้านวิชาชีพ รวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ในด้านวิชาชีพเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ

สรุปได้ว่า แผนมุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการตลาดแรงงาน เน้นการยกระดับทักษะวิชาชีพและทักษะศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน ส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการและการจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี พัฒนาระบบประเมินผลและมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

1. อาชีวศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2554, หน้า 10) กำหนดให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้จัดให้โรงเรียนเอกชนเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่ดูแลดังนี้ 1) ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน 2) เสนอนโยบายยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชนรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการประกันคุณภาพการวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน 3) ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชนการอุดหนุนการศึกษาเอกชนการคุ้มครองการทำงานสิทธิประโยชน์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเอกชนและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน 4) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชนตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน และ 5) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาเน้นการบริหารแบบการกระจายอำนาจสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2552 มาตรา 10 (2552, หน้า 5) เพื่อให้บรรลุประกาศตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง คือ 1) การมีเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ 2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน วัยทำงานตามความถนัดความสนใจอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องถึงปริญญาตรี ทางสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาให้ทัศนะว่าการบริหารจัดการ ต้องมีการปฏิรูป

การศึกษาอาชีวศึกษา มีมาตรการต่าง ๆ รองรับ คือ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนากลุ่มจังหวัด และการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับต้น (ปวช. 3) ระดับกลาง (ปวส. 2) และระดับเทคโนโลยีเฉพาะทาง (ปริญญาตรี 2 – 3) ให้มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนดำเนินการบริหารจัดการโดยคำนึงตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) ซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้วางระเบียบไว้ว่า ในหมวดที่ 1 หน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อ 8 ได้ระบุให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาแบ่งงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ

2. มาตรฐานการอาชีวศึกษาเอกชน และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนดำเนินการบริหารจัดการโดยคำนึงตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาในการดำเนินงานของอาชีวศึกษาเอกชนจะใช้เกณฑ์มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ในการปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561, หน้า 10 – 14)

มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561, หน้า 4) โดยสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษา

ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน รายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้ 1.1) ด้านความรู้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎี และหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา 1.2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาวะที่ดี และ 1.3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดีภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตาม ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2.2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษา แต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ 2.3) ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ และ 2.4) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงาน ต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมายโดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้ 3.1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และ 3.2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากร

ทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์และเผยแพร่สู่สาธารณชน

คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา

1.1 การดูแลและแนะแนวผู้เรียน

1.2 ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.3 ผู้เรียนมีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ

1.4 ผลงานของผู้เรียนด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัย

1.5 ผลการแข่งขันทักษะวิชาชีพ

1.6 ผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

1.7 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V – NET)

1.8 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

2.1 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.1.1 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างเป็นระบบ

2.1.2 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือปรับปรุงรายวิชา หรือปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาเพิ่มเติม

2.2 การจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.1 คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่ 3 ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ครูผู้สอน

3.1.1 การจัดการเรียนการสอน

3.1.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.1.3 การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

3.2.2 การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

ด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วม

4.1 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4.2 การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนการสอน

4.3 การบริการชุมชนและจิตอาสา

ด้านที่ 5 ด้านปัจจัยพื้นฐาน

5.1 อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงานหรืองานฟาร์ม

5.2 ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน

5.3 แหล่งเรียนรู้และศูนย์วิทยบริการ

5.4 ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการใช้งานด้านสารสนเทศภายในสถานศึกษา

5.5 การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์สภาพการณ์ของสถานศึกษา (SWOT Analysis)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พ.ศ. 2563 – 2566

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

1. เป็นสถานศึกษาด้านวิชาชีพที่มีชื่อเสียงและเกียรติภูมิยาวนานถึงปัจจุบัน

2. สถานศึกษามีศักยภาพในการผลิตนักเรียนนักศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น ด้านธุรกิจบริการ

3. สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

4. สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ

5. สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

7. ครูของสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาวิชาชีพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

8. ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทักษะวิชาชีพและคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ขาดแคลนครูวิชาชีพบางสาขาวิชา

2. การบริหารจัดการพื้นที่อาคารเรียน อาคารปฏิบัติการยังไม่เป็นสัดส่วน

3. ขาดการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์อย่างต่อเนื่อง

4. ระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาและการนำเสนอข้อมูลต่อสาธารณชนยังไม่สมบูรณ์

5. ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตของสถานศึกษาไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ครูมีอัตราส่วนต่อผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

7. ครูมีภาระงานสนับสนุนการศึกษาควบคู่กับการสอน ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

8. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

9. ปริมาณผู้เรียนในบางสาขาวิชาชีพไม่เป็นไปตามแผนการรับ

10. การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

โอกาส (Opportunity = O)

1. นโยบายของรัฐบาลให้การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาเอกชน

2. สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษาเอกชน

3. ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชน

4. ผู้ปกครองมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชน

5. ผู้เรียนมีความสนใจในการศึกษาต่อด้านอาชีวศึกษาเอกชน

อุปสรรค (Treat = T)

1. งบประมาณสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไม่สอดคล้องกับบริบทด้านเศรษฐกิจของจังหวัด

2. หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

3. ระเบียบการบริหารงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4. นโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาครูจากหน่วยงานต้นสังกัดขาดความชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โอกาส

1. รัฐเพิ่มค่าใช้จ่ายรายหัวให้แก่นักเรียนขั้นพื้นฐานการศึกษาในอาชีวศึกษาเอกชน

2. รัฐมีนโยบายส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะมีมาตรการสร้างแรงจูงให้นักเรียนเรียนสายอาชีพมากขึ้น

3. การเปิดการค้าเสรีทางการศึกษาช่วยให้มีการกระตุ้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแข่งขันมากขึ้น

4. นโยบายการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนเปิดโอกาสให้โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตร หรือรูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนโดยตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

5. ตามร่างพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนร่วมกับสถาบันการอาชีวศึกษาหรือร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐและสามารถจัดการศึกษาได้ถึงระดับปริญญาตรี

อุปสรรค

1. สัดส่วนการรับนักเรียนระหว่างภาครัฐและเอกชนไม่แน่นอน ทำให้ไม่สามารถวางแผน ระยะยาวในการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

2. ภาครัฐไม่ดำเนินการตามแผน / นโยบายการรับนักเรียนตามที่ตกลงกันไว้

3. นักเรียนมีค่านิยมเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ

จากผลการวิเคราะห์สภาพการณ์ของสถานศึกษา (SWOT Analysis) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พ.ศ. 2563 – 2566 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาเอกชน สรุปได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strength = S)

เป็นสถานศึกษาด้านวิชาชีพที่มีชื่อเสียงและเกียรติภูมิยาวนานถึงปัจจุบัน มีศักยภาพในการผลิตนักเรียนนักศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น ด้านธุรกิจบริการ โดยมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ และวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง อีกทั้งครูของสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาวิชาชีพ

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทักษะวิชาชีพและคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม

2. จุดอ่อน (Weakness = W)

ขาดแคลนครูวิชาชีพบางสาขาวิชา การบริหารจัดการพื้นที่อาคารเรียน อาคารปฏิบัติการยังไม่เป็นสัดส่วน ขาดการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ อย่างต่อเนื่อง ระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาและการนาเสนอข้อมูลต่อสาธารณชนยังไม่สมบูรณ์ ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตของสถานศึกษาไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา ครูมีอัตราส่วนต่อผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ครูมีภาระงานสนับสนุนการศึกษาควบคู่กับการสอนทาให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ปริมาณผู้เรียนในบางสาขาวิชาชีพไม่เป็นไปตามแผนการรับ และการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

3. โอกาส (Opportunity = O)

นโยบายของรัฐบาลให้การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาเอกชน สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษาเอกชน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชน อีกทั้งผู้ปกครองมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชน และผู้เรียนมีความสนใจในการศึกษาต่อด้านอาชีวศึกษาเอกชน

4. อุปสรรค (Treat = T)

งบประมาณสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไม่สอดคล้องกับบริบทด้านเศรษฐกิจของจังหวัด หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ระเบียบการบริหารงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และนโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาครูจากหน่วยงานต้นสังกัดขาดความชัดเจน

สรุปได้ว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีจุดแข็งด้านหลักสูตรหลากหลาย ครูมีประสบการณ์ และความร่วมมือกับสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดเรื่องบุคลากรเฉพาะทางและทรัพยากรเทคโนโลยี โอกาสมาจากความต้องการแรงงานอาชีวศึกษาสูงและการสนับสนุนจากภาครัฐ ส่วนอุปสรรคคือการแข่งขันจากวิทยาลัยอื่นและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management)

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม หรือ TQM คือ ระบบการบริหารธุรกิจที่ดำเนินการด้วยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกฝ่ายงานและทุกระดับชั้นอย่างมีระบบ โดยตัดสินใจด้วยเหตุและผล เพื่อจุดมุ่งหมายคือการประกันคุณภาพด้วยรวมให้แก่ลูกค้า

อดิพล เปียทอง (2559, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ จะเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน การสร้างคุณภาพของสินค้า สร้างความพึงพอใจของลูกค้า และเป็นการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารระดับสูง โดยผ่านรูปแบบการจัดการและภาวะความเป็นผู้นำ กล่าวได้ว่าเป็นระบบการบริหารองค์การที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และมุ่งส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานของทุกฝ่าย ถือได้ว่ากระบวนการของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การเป็นหลักการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั่วทั้งสถานศึกษาตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายงาน จนถึงผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันและกันในทุกขั้นตอน รวมถึงระบบการบริหารจัดการที่ผู้บริหารเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันกระบวนการดังกล่าว โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การสร้างความพึงพอใจต่อผู้ปกครองและผู้รับบริการ

Sabet, et.al. (2014, p.14) ได้กล่าวว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) ได้ถูกพัฒนาและประยุกต์ใช้ในองค์กรอุตสาหกรรมจำนวนมาก และได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย เพราะคุณภาพถือเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการบรรลุเป้าหมายของธุรกิจ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการแข่งขันกันในตลาดโลก และการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นการจัดการด้านคุณภาพโดยรวมในทุกแง่มุมของธุรกิจตั้งแต่คู่ค้า (Supplier) ไปจนถึง ลูกค้า (Customer) และเป็นการนำหลักการบริหารคุณภาพมาใช้ในทุกด้านขององค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คล้ายคลึงกับ Nekoueizadeh & Esmaeili (2013, p. 18) อธิบายว่า หลักการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) เป็นปรัชญาในการบูรณาการของการจัดการเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และกระบวนการอย่างต่อเนื่องโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้าที่หมายถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยสามารถแบ่งออกเป็นลูกค้าภายนอกที่เป็นผู้ซื้อสินค้าและบริการ และลูกค้าภายในคือบุคลากรภายในองค์กรโดยที่คุณภาพตามหลักการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ต้องเริ่มการให้ลูกค้าภายในองค์กรมีคุณภาพก่อนจึงจะสามารถผลิตสินค้าและบริการเพื่อส่งมอบให้กับลูกค้าภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ

Champoux (2010, p. 24) ได้ให้ความหมายของ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ไว้ว่า เป็นปรัชญาและระบบการจัดการคุณภาพ รวมไปถึงเครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ว่ารากของการจัดการคุณภาพจะเกิดขึ้นในโรงงานแต่ก็เป็นระบบการจัดการที่สามารถนำไปปรับปรุงกับองค์การ ได้ทุกประเภทและสามารถประยุกต์ใช้กับกระบวนการภายในองค์การหรือกลุ่มได้

จากการศึกแนวคิดการบริหารคุณภาพ จากนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า การบริหารอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักสถติมาควบคุมโดยมุ่งความสำคัญในทุก ๆ ด้านทั้งองค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนา การรักษา และการปรับปรุง จนไปสู่การการบริหารโดยมุ่งเน้นคุณภาพอย่างเป็นระบบ

ความหมายของ “คุณภาพ”

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของคุณภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 45) ให้ความหมายว่าคุณภาพหมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคล หรือสิ่งของ

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2556, หน้า 17) กล่าวสรุปว่า คุณภาพ คือ การทำตามที่ลูกค้าต้องการ ทั้งนี้องค์การจะต้องคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าอยู่ตลอดต้องระวังไม่ให้ห่วงโซ่คุณภาพหลุดจากกัน นั่นคือ คุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่ดีของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Feigenbaum (2010, p.51) ให้นิยามว่า คุณภาพ คือองค์ประกอบซึ่งเป็นคุณลักษณะโดยรวมของสินค้า และบริการซึ่งเกิดจากการตลาด การจัดการ การผลิต ตลอดจนการบำรุงรักษา โดยมุ่งให้สินค้า และการบริการนั้นตรงตามความคาดหวังของลูกค้า

Ishikawa (2016, p. 85) กล่าวถึงคุณภาพไว้ 2 ลักษณะ คือ คุณภาพในความหมายที่แคบ ซึ่งหมายถึง คุณภาพของตัวสินค้า แต่ในความหมายกว้าง คุณภาพ คือ คุณภาพของการทำงาน คุณภาพของการบริหาร คุณภาพของสารสนเทศ คุณภาพของกระบวนการ คุณภาพของแผนก คุณภาพของบุคคล คุณภาพของระบบ กล่าวคือ คุณภาพ หมายถึง ความตระหนักในภาระหน้าที่ของงานที่ตนเองรับผิดชอบ และจำเป็นต้องแสวงหากลไก เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามนั้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้บริโภคพึงพอใจ

Deming (2018, p. 86) กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง การบรรลุข้อตกลงในการผลิตหรือทำให้ได้ตามข้อกำหนด

Turner (2019, p. 93) กล่าวว่า คุณภาพมีส่วนประกอบ 3 เรื่อง คือ 1) คุณภาพสูง (High Quality) กับคุณภาพดี (Good Quality) 2) ความเหมาะสมตามเป้าประสงค์ 3) การทำตามความต้องการของลูกค้า คุณภาพสูงกับคุณภาพดี ไม่เหมือนกัน คุณภาพสูง หมายถึง คุณสมบัติที่ดีที่สุด แต่อาจจะแพงไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า แต่คุณภาพดีขึ้นอยู่กับลูกค้า และผู้ที่จะบอกได้ดีที่สุด คือ ลูกค้า ดังนั้น การจัดการคุณภาพ จึงเป็นการทำตามที่ลูกค้าต้องการ

Juran & Gryna (2013, p. 18) นิยามว่า คุณภาพ คือ ความพึงพอใจของลูกค้า ส่วน Oakland (2012, p. 13) นิยามว่า คุณภาพ คือ การบรรลุความต้องการของลูกค้า

สรุปได้ว่า นิยามของคุณภาพ หมายถึง องค์ประกอบหรือคุณสมบัติที่ตระหนักถึงหน้าที่ กลไก ข้อกำหนด โดยมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้รับบริหาร

ความหมายของ “คุณภาพการศึกษา”

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของคุณภาพการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

ผลสำเร็จของสถานศึกษา คือ เมื่อจัดการศึกษา แล้วผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและ

วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) คุณภาพการศึกษา หมายถึง ภาพรวมของผลที่เกิดกับผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ความสามารถและคุณธรรมตามที่ผู้เรียนแต่ละระดับพึงมีพึงเป็น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555, หน้า 2) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2559) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีคุณภาพดี

กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ให้ความหมายคุณภาพการศึกษาไว้ว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณภาพของผู้จบการศึกษา จะต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ อย่างครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด

เฉลิมชัย หาญกล้า (2555, หน้า 32) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และสนองความต้องการของสังคม ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) ที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมที่เพียบพร้อม นอกจากนี้ Cheng and Tam (2019, p. 7) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผลผลิตที่คำนึงถึงเป้าหมาย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ความพึงพอใจ ความถูกต้อง เป็นต้น

การบริหารคุณภาพในปัจจุบัน มีจุดเริ่มต้นมาจากการที่ญี่ปุ่นได้จัดริเริ่มประชุมกลุ่มนักวิชาการ วิศวกร และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อหาทางปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต และหาทางพัฒนาคุณภาพชีวิตคนญี่ปุ่นเมื่อปี ค.ศ. 1949 ส่วนสหรัฐอเมริกาสนใจการจัดการ คุณภาพทั้งองค์การอย่างจริงจังในราวปี ค.ศ. 1980 ชื่อที่นิยมเรียกกันมี 3 ชื่อ ได้แก่ 1) การจัดการคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management) หรือ TQM 2) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) หรือ QM และ 3) คุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality) หรือ TQ ชื่อที่นิยม เรียกกัน คือ การจัดการคุณภาพทั้งองค์การ หรือ TQM (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555) Crosby (2016, p. 80) นักวิชาการด้านการจัดการคุณภาพที่มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกาได้ กำหนดคุณลักษณะคุณภาพไว้ 5 ด้าน คือ 1) ตรงกับความคาดหมายและเป็นไปตามข้อกำหนดของลูกค้า 2) การป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ไม่ใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 3) ต้องไม่มีข้อบกพร่อง หรือข้อบกพร่องต้องเป็นศูนย์

(Zoro defect) 4) ต้องมีคุณค่าและมีราคาในตัวมันเอง 5) คุณภาพต้องไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับลูกค้าหรือเรียกว่า Quality is Free

กล่าวได้ว่าคุณลักษณะคุณภาพทางการศึกษาเป็นการผลิต หรือการบริการของสถาบันการศึกษาที่เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานหรือลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาและสร้างคุณค่า และความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการชุมชนและสังคม คุณภาพ ผลผลิต การศึกษา และกระบวนการทางวิชาการขึ้นอยู่กับกระบวนการออกแบบ การวางแผน และการควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่พึงประสงค์ตลอดจนการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ช่วงโชติ พันธุเวช, 2556)

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพการศึกษา สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่จบหลักสูตร มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม คุณสมบัติต่าง ๆ อย่างครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด

ความหมายของการบริหารคุณภาพ

นักวิชาการด้านคุณภาพให้ความหมายคำว่า “การบริหารคุณภาพ” ไว้ หลากหลายแง่มุม ดังนี้

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2555, หน้า 29) กล่าวสรุปไว้ว่า นักวิชาการมีความเห็นในเรื่องการบริหารคุณภาพร่วมกันหลายประการ

1. การบริหารคุณภาพเป็นแนวทางในการจัดการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการแข่งขัน
2. การบริหารคุณภาพเป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า
3. การบริหารคุณภาพมุ่งให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ
4. การบริหารคุณภาพมีขอบเขตครอบคลุมองค์การทุกส่วนทุกระดับในองค์การ
5. การบริหารคุณภาพมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ
6. การบริหารคุณภาพเป็นปรัชญาการบริหาร และเป็นระบบการจัดการสมัยใหม่
7. การบริหารคุณภาพต้องอาศัยเครื่องมือ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพ

De Cenzo & Bobbins (2005, p. 16) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพเป็นการมุ่ง ไปที่การปฏิบัติในระยะยาว และเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่องค์การได้สร้างรากฐานของการให้บริการลูกค้าที่ดีขึ้น โดยการจัดการทั้งองค์การเป็นการริเริ่มทั่วทั้งองค์การ รวมไปถึงลูกค้า และผู้ป้อนวัตถุดิบ โดยการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและเป็นการปฏิบัติจากบนลงล่าง

Mathis & Jackson (2017, p. 9) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ครอบคลุม ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงกิจกรรมขององค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยโปรแกรมการจัดการทั้งองค์การเป็นที่นิยมในฐานะที่เป็นความพยายามขององค์การที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตและคุณภาพของตนเอง

Sashkin & Kiser (2018, p. 13) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึงการที่วัฒนธรรมองค์การถูกกำหนดโดยความพึงพอใจของลูกค้า และสนับสนุนให้เกิดการบรรลุความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอ โดยวิธีผสมผสานเครื่องมือ เทคนิค และการฝึกอบรมเข้าด้วยกันซึ่งเป็นระบบการปรับปรุงกระบวนการขององค์การอย่างต่อเนื่องจนเป็นผลให้สินค้า และบริการมีคุณภาพในระดับสูง

Oakland (2018, p. 23) กล่าวว่า การจัดการคุณภาพเป็นแนวทางเพื่อการ ปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน ประสิทธิผล และความยืดหยุ่นขององค์การทั้งหมดเป็นวิธีการสำคัญในการวางแผนการจัดการองค์การ ทำความเข้าใจกิจกรรมแต่ละอย่าง แต่ละส่วนทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน โดยนำทุกคนสู่กระบวนการปรับปรุงคุณภาพ

ดังนั้น การบริหารคุณภาพเป็นปรัชญาและแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องซึ่งครอบคลุมทั่วทั้งองค์การ โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมุ่งให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือในการจัดการคุณภาพต่าง ๆ สอดคล้องกัน การบริหารคุณภาพเป็นระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารกระบวนการและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่ทุกคน ทุกฝ่ายและทุกระดับในองค์การตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลง ไปจนถึงบุคลากร มีความมุ่งมั่นร่วมมือร่วมใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การไปสู่ความเป็นเลิศ จนทำให้เป็นที่พึงพอใจและเกินความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษานิยามของการบริหารคุณภาพ จากนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า การจัดการบริหารคุณภาพ หมายถึง การบริหารคุณภาพโดยรวมขององค์การ เป็นปรัชญา และแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือในการจัดการคุณภาพ อาศัยความร่วมมือร่วมใจที่จะปรับปรุงคุณภาพขององค์การสู่ความเป็นเลิศ สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การนำการบริหารคุณภาพมาใช้ในการจัดการศึกษา

การนำการจัดการคุณภาพมาใช้ในการศึกษานับว่ามีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งใน และนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารมากยิ่งขึ้น ป้องกันความผิดพลาดในการจัดกิจกรรมการศึกษา สร้างความมั่นใจในมาตรฐาน และการเปรียบเทียบปฏิบัติงานได้ทันเวลา และตรงเวลา ยกระดับครูมืออาชีพ สร้างหลักสูตรใหม่ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชน ลดช่องว่างระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้นำ ที่สำคัญเน้นความพอใจของลูกค้า (Murgatroyd & Morgan, 1993) รวมทั้งเพิ่มความมั่นใจในการสอนแก่ครู มีการปรับปรุงการสอนในชั้นเรียน ตลอดจนทำให้นักเรียนยอมรับนับถือตนเองมากขึ้น ช่วยปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการวางแผนบุคลากรและงบประมาณ สามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน มีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Weller, 2000)

นอกจากนี้การจัดการคุณภาพทั้งองค์การมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน ดังคำย่อที่ว่า “P–R–O–F–T–A–B–L–E” (Hodgetts, 2020, pp. 6 – 10) อธิบายได้ดังนี้

P– Practical หมายถึง เป็นการนำทฤษฎีคุณภาพมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน ทำให้เกิดความเชื่อถือในการปฏิบัติ

R – Result หมายถึง การมุ่งเน้นผลผลิตเป็นหลัก

O – Original หมายถึง เริ่มต้นด้วยการออกแบบตามความต้องการของลูกค้า

F – Focused หมายถึง มีวัตถุประสงค์เฉพาะและชัดเจน

I – Implement หมายถึง การปฏิบัติตาม เวลาและต้นทุน

T – Timely หมายถึง การมุ่งทำงานให้ทันเวลา

A – Adaptable หมายถึง มีการปรับปรุงงานอย่างเหมาะสม

B – Broadly – Based หมายถึง ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

L – Long–Term หมายถึง มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นการวางแผนระยะยาว

E– Efficient หมายถึง ทำงานมีประสิทธิภาพ ดีกว่า เร็วกว่า

การจัดการคุณภาพทั้งองค์การช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและปรับปรุงโรงเรียน (Rodgers, 2014) รวมทั้งยังสามารถปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรมนักเรียน พัฒนาคณะทำงานให้มีคุณภาพ ส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความพึงพอใจ ห้องเรียนมีบรรยากาศในการเรียนการสอนที่สนุกสนาน และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างแพร่หลาย (Kilmer, 2015) นอกจากนี้ช่วยให้มีการพัฒนา ปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอนของครู โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Elliott, 2018) สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเป็นอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่าการจัดการคุณภาพทั้งองค์การมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากลได้ โดยการออกแบบระบบให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สร้างความมั่นใจในมาตรฐานคุณภาพ มีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

หลักการสำคัญของการบริหารคุณภาพ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารคุณภาพไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 3) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึง การจัดระบบการทำงานในองค์กรที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุง และตรวจสอบ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง

นพพล วิทย์วรพงศ์ (2565, หน้า 12) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารคุณภาพ คือ การบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยอาศัย

การวางแผน การควบคุมคุณภาพ และการพัฒนาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

การบริหารคุณภาพ เป็นปรัชญาด้านการบริหารที่ประกอบด้วยกิจกรรม ซึ่งเป็นความต้องการและความคาดหวังของผู้บริโภคและวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นความพึงพอใจในประสิทธิภาพการลงทุนโดยการใช้ศักยภาพสูงสุดของคนงานทั้งหมดในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง John Oakland (2019, p. 14) อธิบายว่า การบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การเป็นความเป็นแนวคิดในการปรับปรุงให้เกิดประสิทธิผล และมีความยืดหยุ่นในภาพรวมของธุรกิจ วิธีการและเทคนิคของการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในองค์การได้

Sumer Aggarwal (2003, p. 6) อธิบายว่า การบริหารเป็นปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล เป็นการดำเนินต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุด กิจกรรมต่าง ๆ จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและรักษาผลกำไรในระยะยาว โดยการปรับปรุงคุณภาพการผลิตสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสร้างบรรยากาศความร่วมมือในทุกระดับองค์การต้องใช้ หลักพื้นฐานด้านการบริหารร่วมกันและขจัดอุปสรรคของหน่วยงาน เน้นการฝึกอบรมและการศึกษา การบริหารจะต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความพอใจของผู้รับบริการในด้านคุณภาพ มีความยืดหยุ่น ตั้งราคาสมเหตุสมผล การบริหารต้องมองไปที่ความเหมาะสมของการผลิตที่มีคุณภาพที่ระดับต้นทุนต่ำสุด ซึ่งเท่ากับการมองไปที่ความต้องการของผู้รับบริการด้วย

Philip B. Crosby (2006, p. 9) ซึ่งเป็นนักวิชาการที่มีผลงานเขียนหนังสือเรื่อง “Quality is Free” และเรื่อง “Quality Without Tears: The Art of Management” (2004) ได้กล่าวถึง โครงการลดความสูญเสีย (Zero defects) โดยเน้นการทำงานเป็นทีมซึ่งเรียกว่า 14 ขั้นตอนเพื่อคุณภาพของครอสบี (Philip Crosby’s 14 steps to quality หรือ Crosby’s 14 step quality improvement program) ดังนี้ John Bank (2017, pp. 76 – 80); Edward Sallis (2012, p. 53); Barrie G. Dale (2014, p. 15); Davis L. Goetsch (2017, p. 27)

1. การสร้างความรับผิดชอบด้านการบริหาร (Management commitment)
2. การปรับปรุงคุณภาพทีมงาน (Quality improvement team)
3. การวัดคุณภาพ (Quality measurement)

4. การประเมินค่าของคุณภาพ (Cost of quality evaluation)

5. การตระหนักถึงคุณภาพ (Quality awareness)

6. การแก้ไขให้ถูกต้อง (Corrective action)

7. การร่วมกันทำโครงการ Zero defects (Establish an ad hoc committee for zero defect program)

8. การฝึกอบรม (Supervisor training)

9. การจัดวันคุณภาพ (Zero defects day)

10. การกำหนดเป้าหมาย (Goal – setting)

11. การขจัดความผิดพลาด (Error cause removal)

12. การสร้างจิตสำนึก (Recognition)

13. การร่วมกันสร้างคุณภาพ (Quality councils)

14. การตรวจสอบ การนำไปใช้เพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานคุณภาพ (Do it over again)

Barrie G. Dale (2014, p. 25) ได้กล่าวถึง นักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ ที่สำคัญว่าได้แก่ W. Edwaed Deming; Armand V.Feigenbram; Joseph M.Juran; Phillip B.Crosby)

Crosby (2016, p. 15) ได้กล่าวถึง ระดับคุณภาพว่า คุณภาพสูงสุด คือ การลดต้นทุน เพิ่มกำไร (reduces costs and raises profit)

นอกจากนี้ (John Bank) ได้กล่าวถึงนักวิชาการอีก 2 คนที่มีชื่อเสียงด้านนี้ คือ Kaoru Ishikawa และ William E. Conway

W. Edward Deming (2017, p. 12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารที่กำหนดเป็นความรับผิดชอบการบริหาร (Management Commitment) และนโยบายคุณภาพ (Quality Policy) 14 ประการ หรือเรียกว่า Deming' 14 Point (อ้างใน Oakland, 2012; Dale, 2014, p. 16; Goetsch, 2014, p. 22; William. 2014, pp. 8 – 11) สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลผลิตและบริการ โดยใช้การศึกษาค้นคว้าและนำนวัตกรรมมาปรับปรุงการออกแบบการผลิตและบริการอย่างสม่ำเสมอ

2. การยอมรับแนวคิดปรัชญาใหม่ ๆ รวมทั้งการนำแนวคิดของทุกคนทุกฝ่ายมาใช้ตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสร้างวัฒนธรรมด้านคุณภาพขึ้นในองค์การจนให้กลายเป็นวิถีชีวิต

3. การยึดมั่นในหลักการขององค์การ เพื่อยึดเป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

4. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการในด้านต่าง ๆ สนใจและยอมรับแนวคิดของผู้รับบริการ รวมทั้งการตอบสนองความต้องการเพื่อให้ผู้รับบริการพอใจ

5. ปรับปรุงระบบการผลิตหรือกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตและการบริการ

6. จัดการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกคน

7. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารเพื่อสร้างภาวะผู้นำให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. ขจัดความกังวลต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามแนวความคิดการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ เช่น เมื่อบุคลากรกลัวการเสี่ยงไม่กล้าแสดงความคิดเห็น จะมีผลทำให้การปรับปรุงคุณภาพตามแนวคิดนี้ลดลง

9. ร่วมกันทำงานเป็นทีม สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

10. เน้นการกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงจูงใจที่จะทำงาน โดยบอกวิธีการกระทำให้ถึงเป้าหมายว่าควรทำอย่างไร (How to) เพื่อนำสู่การพัฒนาคุณภาพงานและอาจกระตุ้นเสริมด้วยการใช้คำขวัญ

11. เน้นการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ (How good) มากกว่าการจะมุ่งปริมาณหรือมุ่งการทำงานให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพ

12. กระตุ้นให้ทุกคนใช้ความสามารถในการทำงานให้เต็มศักยภาพขจัดอุปสรรคที่มีผลต่อความภูมิใจในการทำงานให้ความเป็นธรรมและเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลีกเลี่ยงการนำผลการประเมินด้านลบมาทำลายหรือบั่นทอนความมุ่งมั่นในทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

13. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

14. ปฏิบัติงาน (Take action) ตามแนวทางที่กล่าวมา เพื่อให้เกิดความสำเร็จโดยทุกคนร่วมมือกันผลฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนและรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

Joseph M. Juran (2015, p. 1) ซึ่งเป็นนักวิชาการที่เขียนหนังสือ “The Quality Control Handbook” ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับ TQM ที่เน้นการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสเพื่อปรับปรุงคุณภาพ

2. การกำหนดเป้าหมายการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดตั้งองค์กรเพื่อส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานโดยการกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ

4. การให้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

5. ดำเนินกิจกรรมที่จะนำสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน

6. รายงานผลการปฏิบัติงาน

7. รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

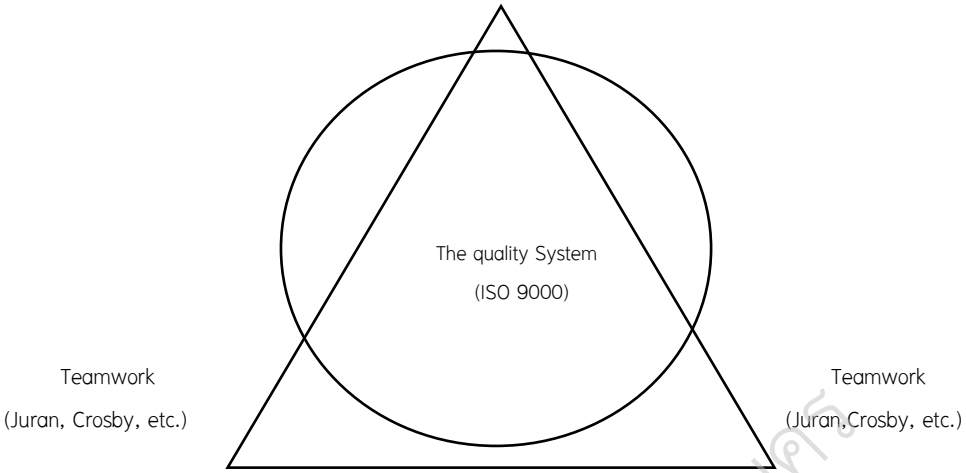
8. นำผลงานเผยแพร่

9. บันทึกผลการปฏิบัติงาน

10. ร่วมมือพัฒนาระบบการทำงานปกติของหน่วยงานในแต่ละปี และกระบวนการทำงาน เพื่อให้การทำงานของทุกฝ่ายได้รับการพัฒนาเป็นไปด้วยความราบรื่น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ (TQM) ได้มีนักวิชาการ คือ John S. Oakland (2014, p. 21) เสนอรูปแบบของ TQM ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของแนวความคิดเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ TQM โดยมีรูปแบบดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ของแนวความคิดเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ TQM
ที่มา: Qakland, John S. Total Quality Management. London: Butterworth – Heineman Ltd., 2014, p. 299

จากรูปแบบแนวความคิดดังกล่าว มีที่มาเกี่ยวข้องที่สำคัญ ๆ ได้แก่ หลักการบริหาร 14 ข้อที่ได้กล่าวมาแล้ว ส่วนแนวคิดของ Jurun และ Crosby จะเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม และรูปแบบนี้จะพบว่ามีในแนวคิดเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9000 และ Tools หรือการใช้วิธีการทางสถิติ (Statistical Process Control: SPC) เป็นแนวทางในการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมโดยการใช้กระบวนการทางสถิติ เพื่อให้สามารถหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหา ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ประสิทธิภาพ ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดต่อไป

ในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีกระบวนการสร้างทีมงาน (Team Building) และการพัฒนาทีมงาน (Team Development) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันให้สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมาย ทั้งของตนเอง ของกลุ่มและขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ในความหมายของคำว่าการสร้างทีมงาน (Team Building) และคำว่าการพัฒนาทีมงาน (Team Development) มีนักวิชาการหลายท่านคือ Koontz & Weihrich (2018); Hodge & Anthony, (2018); Ivancevich & Others, (2017); Mondy & Noe, (2016); Gibson & Others, (2017); Newstrom & Davis, (2016) ได้อธิบายความหมายของการสร้างทีมงาน สรุปได้ว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง ความพยายามที่จะพัฒนา

การทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มได้รับเป้าหมาย เป็นวิธีการส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วนการพัฒนาทีมงาน (Team Development) นั้น Kast & Rosenzweig (2015) และ Northcraft & Neale (2020) ได้อธิบายสรุปไว้ว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง วิธีการรวบรวมกลุ่ม บุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยเน้นกิจกรรมที่จะพัฒนาทักษะการทำงานของสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ (Organization Development) จะเห็นได้ว่า การสร้างทีมงานจะเน้นการรวมกลุ่มกันเพื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนการพัฒนาทีมงานจะมุ่งเน้น ทักษะการทำงานของสมาชิกกลุ่มให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

การใช้กระบวนการทางสถิติ SPC (Statistical Process Control) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมโดยการใช้กระบวนการทางสถิติ เพื่อสามารถหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหา ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตัวอย่างเครื่องมือที่นำมาใช้ ได้แก่

1) ตารางตรวจสอบ (Check sheet) เป็นตารางที่ออกแบบไว้ล่วงหน้าเพื่อความสะดวกใน การบันทึกข้อมูล

2) การจำแนกแจกแจง (Stratification) คือการนำข้อมูลดิบหรือตัวเลขที่เก็บรวบรวมได้มาจำแนกแจกแจงเพื่อดูความถี่หรือหาค่าเฉลี่ยของข้อมูล

3) แผนภูมิพาเรโต (Pareto Kiagram) เป็นแผนภูมิแสดงมูลเหตุที่สำคัญ โดยใช้ ตาราง ตรวจสอบแล้วจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามสาเหตุ และนำมาจัดอันดับ โดยนำสาเหตุที่มีความถี่สูงสุดแสดงไว้ซ้ายมือ สาเหตุรองลงมาแสดงไว้ชิดทางขวามือ นอกจากนี้ แผนภูมิพาเรโตยังแสดงเส้นกราฟสะสมไว้ด้วย

4) ฮิสโตแกรม (Histogram) คือแผนภูมิที่แสดงความถี่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามตัวแปรตัวหนึ่ง

5) กราฟ (Graph) คือ ภาพที่ใช้แทนคำพูด หรือข้อความโดยทำให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายมีหลายชนิด เช่น กราฟเส้น กราฟแท่ง กราฟวงกลม กราฟรูปภาพ เป็นต้น เทคนิคที่มีลักษณะเดียวกัน คือ Control Chart

6) แผนผังก้างปลา (Fish – bone Diagram) เป็นแผนภูมิที่ใช้ในการระดมสมองเพื่อหาสาเหตุ และผลของการแก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7) แผนภูมิสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เป็นแผนภูมิวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว

การใช้กระบวนการทางสถิติเป็นวิธีการเชิงปริมาณที่สามารถตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของสินค้าหรือบริการได้ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ เป็นการนำผลการรวบรวมข้อมูลทางสถิติและผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแสดงให้เห็นชัดเจน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562, หน้า 29) ระบุเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน และตลาดแรงงาน โดยต้องผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างกว้างขวาง โดยสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตร การจัดฝึกอาชีพและฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพ สนับสนุนครุภัณฑ์การเรียนการสอนและการเตรียมความพร้อมในด้านสภาพแวดล้อมทางการศึกษาต่าง ๆ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนต้องมุ่งเน้นการ เรียนรู้สู่การปฏิบัติ มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมถึงมีการประเมินมาตรฐานวิชาชีพผู้เรียน อาชีวศึกษาทุกคนก่อนสำเร็จการศึกษา โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รวมถึง การพัฒนาหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิต้องมีการดำเนินการให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานอาชีพ และเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพทั้งด้าน คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ การประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ตามประเภทวิชาและสาขาวิชาที่ศึกษา โดยต้องมีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สังคมมีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพผู้สำเร็จ

การศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งนี้ โดยคาดหวังว่าการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและความต้องการในงานอาชีพตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพ การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่การเรียนการสอนจะส่งผลให้ผู้เรียนผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ สมรรถนะและคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานอาชีพ อย่างน้อยตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ที่เทียบเคียงกับระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ตลอดจนสามารถเปิดโอกาสให้มีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและความก้าวหน้าในงานอาชีพด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ (TQM) ในอาชีวศึกษาเอกชน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพทุกด้านขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ครู บุคลากร และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารงาน และเน้นความพึงพอใจของผู้เรียนและสถานประกอบการ รวมถึงการติดตามและประเมินผลเพื่อยกระดับมาตรฐาน การประยุกต์ TQM ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัย

4. องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพไว้หลายท่านดังนี้

การบริหารคุณภาพมีกระบวนการ และวิธีการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการอาชีวศึกษา โดยพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 กล่าวว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

วนศาสตร์ วัฒนาสกุลลี และคณะ (2558, หน้า 36) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนคุณภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารคุณภาพมี มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) การจัดสภาพการเรียนรู้ 5) การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 6) การวางแผนและการจัดองค์การ

นิภาพร ทองคำ (2559, หน้า 36) ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งองค์ประกอบสำคัญในการบริหารคุณภาพในโรงเรียนมี 7 องค์ประกอบคือ 1) การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) การจัดสภาพการเรียนรู้ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน 6) การวางแผนและจัดองค์การ และ 7) การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ

อุดม ชูสีวรรณ (2559, หน้า 16) ศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพในโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการบริหารคุณภาพมี 8 องค์ประกอบคือ 1) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดสภาพการเรียนรู้ 6) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน 7) การวางแผนและจัดองค์การ และ 8) การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 15) กล่าวสรุปถึง การบริหารจัดการสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 3) มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และ 4) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

พงศักดิ์ วงษ์ป้อม และคณะ (2562, หน้า 3827 – 3840) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ มาตรฐานสากลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คนผู้วิจัยสรุป สาระสำคัญไว้ 8 ประเด็น ดังนี้ 1) ผู้เรียน 2) ครู 3) ผู้บริหาร 4) การบริหารจัดการ 5) การพัฒนาหลักสูตร 6) การจัดการเรียนการสอน 7) ความร่วมมือและการบริการวิชาชีพ และ 8) การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการจัดอาชีวศึกษามาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และผลจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม 8 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การตรวจสอบ ยืนยันรูปแบบการจัดอาชีวศึกษามาตรฐานสากลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาโดยการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องแม่นยำ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 353) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดสมรรถนะสำหรับการเชื่อมโยงความคิดและความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล และในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัลให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ในการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

ขรรค์ชัย วดีศิริศักดิ์ (2562, หน้า 5927 – 5928) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร มี 4 กลยุทธ์ คือ 1) การเรียนรู้ร่วมกัน 2) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การทำงานเป็นทีมแบบรวมพลัง และ 4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 2. การใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนครมีความถูกต้องด้านเนื้อหาและมีความเหมาะสมในการนำไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

นิพล แก้วกาหลง (2564, หน้า 175 – 178) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

ของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) ด้านการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ การเข้าศึกษาในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทั้งในรูปแบบเอกสาร วิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ สื่อออนไลน์ 2) ด้านสถานประกอบการและความร่วมมือ ได้แก่ หามาตรการว่าด้วยการควบคุมคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3) ด้านบุคลากร ได้แก่ ควรจัดอบรมบุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา และสถานประกอบการ ให้เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดสอบเพื่อการจบหลักสูตรของนักเรียน มีการประเมินผลตรงตามศักยภาพของนักเรียน มีความยุติธรรมในการประเมินผลการเรียนรู้

กรธนา โพธิ์เต็ง (2565, หน้า 166 – 176) ได้ศึกษาผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต โดยใช้การวิจัยแบบ EDFR สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศที่ได้รับการยอมรับด้านการบริหาร การอาชีวศึกษา นักวิชาการด้านการอาชีวศึกษา และกลุ่มสถานประกอบการ โดยเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ จำนวน 21 คน สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสร้างแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคตประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านนโยบายต้องมีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาเปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสายอาชีพความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. ด้านระบบบริหารจัดการ มีความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรเพื่อส่งเสริมนโยบายการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน มุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อใช้ทรัพยากร ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยของสถานประกอบการ 3. ด้านครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาโดยได้รับการฝึกอบรม การช่วยเหลือสนับสนุนผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์งานเพื่อกำหนดภาระงานที่เหมาะสม มีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ มีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน 4. ด้านหลักสูตร มุ่งเน้นมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

เป็นหลัก เน้นการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานระดับสากล มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่นด้าน แนวทางในการปฏิบัติและระเบียบที่เกี่ยวข้องส่งเสริมการเรียนรู้ของคนวัยทำงาน 5. ด้านการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้ ครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้แนะแนวทาง และผู้ร่วมเรียนรู้ จัดการเรียนรู้มีความหลากหลายบูรณาการเทคโนโลยี แห่งอนาคตและทักษะในศตวรรษที่ 21 มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะในการประกอบอาชีพ 6. ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ มีแนวปฏิบัติด้านความร่วมมือที่ชัดเจน ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์จัดทำแผนการผลิตกำลังคน การจัดการศึกษาและฝึกอบรม ติดตามและประเมินผล ตลอดจนสนับสนุนการวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ 7. ด้านการวัดและประเมินผล มีการวัด ประเมินผลรายวิชามีความหลากหลายสม่ำเสมอ ในระดับสาขาวิชาวัดประเมินผลตามมาตรฐานอาชีพ มีการติดตามประเมิน ความพึงพอใจของสถานประกอบการผู้ใช้ผู้สำเร็จการศึกษา 8. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ต้องกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สามารถสร้างองค์ความรู้มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม มีทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี มีทักษะการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดีมีทัศนคติด้านความก้าวหน้าในองค์กร มีวุฒิภาวะบุคลิกภาพดี มีนิสัยอุตสาหกรรม มีทักษะชีวิตและอาชีพ

พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565, หน้า 182) ที่ทำการศึกษาการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในทศวรรษหน้า พบว่า แนวทางการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 5 ด้าน 48 แนวทาง ดังนี้ 1) การสร้างและผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา มี 11 แนวทาง 2) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ใหม่ มี 12 แนวทาง 3) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 7 แนวทาง 4) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มี 12 แนวทาง และ 5) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา มี 6 แนวทาง

Binkley, D. K. (2011, p.119) ศึกษาเรื่อง Implementing Total Quality Management Philosophy in An Elementary School (Education Reform) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการคุณภาพทั้งองค์การ ไว้ดังนี้ 1) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดสภาพการเรียนรู้ 6) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน 7) การวางแผน และจัดองค์การ 8) การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ

Elmira Bayarystanova (2013, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการระบบการศึกษา และความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร พบว่า ปัจจุบันประเทศคาซัคสถาน

ได้พัฒนาเศรษฐกิจอย่างยิ่งใหญ่ ผสานไปกับอารยธรรมโลกด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในบริบทเช่นนี้ บทบาทและหน้าที่ของระบบการศึกษาสมัยใหม่ และศักยภาพของมนุษย์ในฐานะที่เป็นบรรทัดฐานในการพัฒนาสังคมได้เติบโตเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาสมัยใหม่นั้นคือการพัฒนาบุคคลและได้เรียนรู้ถึงความจำเป็น และความเป็นไปได้ที่เหนือขึ้นไป ความสามารถในการตระหนักรู้ด้วยตนเองถึงศักยภาพแห่งการสร้างสรรค์ทิศทางการพัฒนา และการศึกษาด้วยตนเองตลอดชีวิตนั้น หมายความว่าศูนย์กลางของกระบวนการศึกษา เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสนใจ ความจำเป็นและความเป็นไปได้ส่วนบุคคล การตระหนักรู้ที่แท้จริงนั้น ต้องการความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน และเข้าถึงการบริหารจัดการทางการศึกษาจากระบบการจัดการศึกษาแบบใหม่ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ วิเคราะห์การเข้าถึงที่หลากหลายต่อการจัดการศึกษาที่สูงขึ้น ผู้วิจัยมีความพยายามที่จะกำหนดการทำงาน และการตระหนักรู้ในการศึกษา โดยผู้บริหารการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ถึงแม้ว่าหลักการโดยทั่วไป และวิธีการบริหารจัดการศึกษา จะมีคุณลักษณะเฉพาะต่างจากจัดการทางการศึกษาปัญหาทางด้านความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ผู้บริหารการจัดการศึกษาในระบบการศึกษาขั้นสูงนั้นเป็นหนึ่งในปัญหาในการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอต่อการปฏิรูปการศึกษาในประเทศคาซัคสถานในขั้นสมัยใหม่จากหลาย ๆ ขั้นในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศคาซัคสถานบริหารที่คุณสมบัติเหมาะสมและความพร้อมเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการศึกษา

Newby, E.F. (2014, p. 86) ศึกษาเรื่อง “Total Quality management and the elementary school” และกล่าวว่า การบริหารคุณภาพ ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดสภาพการเรียนรู้ 6) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน 7) การวางแผน และจัดองค์การ 8) การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ

Robinson B.M. (2014, p. 43) ศึกษาเรื่อง “Total Quality Management in Education กล่าวถึงการบริหารคุณภาพ ไว้ดังนี้ 1) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดสภาพการเรียนรู้ 6) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน 7) การวางแผนและจัดองค์การ และ 8) การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ

Sallis Edward (2015, pp. 131 – 135) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบคุณภาพที่นำมาใช้ในการรับรองคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหน่วยงานหรือการวางแผนกลยุทธ์ (Institution development or strategic Plan)

2. นโยบายคุณภาพ (Quality policy)

3. อำนาจหน้าที่ทางการบริหาร (Management responsibility)

4. การจัดองค์การคุณภาพ (The quality organization)

5. การตลาดและการเผยแพร่สู่สาธารณะ (Marketing and publicity)

6. การรับเป็นสมาชิก (Inquiries and admission)

7. การแนะนำหน่วยงาน (Introduction)

8. การใช้หลักสูตร (The delivery of the curriculum)

9. การปัจฉิมนิเทศ (Guidance and counseling before exit)

10. การบริหารหลักสูตร (The Management of Learning)

11. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design)

12. การบริหารบุคลากร (Staffing, Training and development)

13. การให้ความเสมอภาค (Equal opportunities)

14. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and evaluation)

15. การบริหารจัดการ (Administrative arrangements)

16. การพิจารณาความเหมาะสมของสถานที่ตั้ง (Institution review)

Goetsch, D.L. & David, S.B. (2016, p. 14) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพโดยรวม 10 องค์ประกอบดังนี้

1. ผู้บริโภค (Customer Focus)

2. การตระหนักในคุณภาพ (Obsession with Quality)

3. การใช้แนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach)

4. การมีข้อผูกพันระยะยาว (Long – Term Commitment)

5. ทำงานเป็นทีม (Teamwork)

6. ปรับปรุงระบบอยู่เสมอ (Continual Improvement of Systems)

7. การศึกษาอบรม (Education and Training)

8. อิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขต (Freedom through Control)

9. มีวัตถุประสงค์ชัดเจนมีมิติเดียว (Unity of Purpose)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

10. มอบอำนาจและให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม (Employee Involvement and Empowerment)

Barrie G. Dale (2017, pp. 10 – 13 อ้างอิงใน จินตนา จันทร์เจริญ, 2553, หน้า 73) อธิบายว่า องค์ประกอบที่สำคัญของ Total Quality Management ไว้ดังนี้

1. ภารกิจและภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Commitment and leadership of the chief executive officer)

2. การวางแผนและการจัดองค์การ (Planning and organization)

3. การใช้เครื่องมือและเทคนิค (Using tools and techniques)

4. การศึกษาและการฝึกอบรม (Education and training)

5. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (Involvement)

6. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

7. การวัดผลและการรับข้อมูลย้อนกลับ (Management and feedback)

8. การเปลี่ยนวัฒนธรรม (Culture change)

Dale, Boaden & Lascelles (2021, p. 35) ได้ศึกษาเรื่อง Total quality management: An overview In Dale, B.G. ed. Managing Quality ได้กล่าวถึงการบริหารคุณภาพ ประกอบด้วย การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ การจัดสภาพการเรียนรู้การวางแผน และจัดองค์การ และการใช้เครื่องมือ และเทคนิคต่าง ๆ

Downey, Frase & Peter (2021) ได้กล่าวถึง การบริหารคุณภาพไว้ในเรื่อง The Quality Education Challenge ประกอบด้วย การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดสภาพการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำและความผูกพัน การวางแผน และจัดองค์การ และการใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพ ให้สอดคล้องกับการบริหารคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชน โดยองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบเดียวกันได้ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้ครอบคลุมคำอธิบายที่คล้ายคลึงกันนั้น ได้ 14 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การใช้เครื่องมือและเทคนิค 6) ภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้บริหาร 7) การศึกษาความพึงพอใจและ

ความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง 8) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ 9) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 10) ความร่วมมือกับสถานประกอบการ 11) การวัดและประเมินผล 12) การนิเทศ กำกับ ติดตาม 13) มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา 14) องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 15) จรรยาบรรณวิชาชีพ ดังแสดงในตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักการบริหารคุณภาพ

นักวิจัย/นักวิชาการ / องค์ประกอบการบริหารคุณภาพ	วนศาสตร์ วัฒนาสกุลลี (2558)	นิภาพร ทองคำ (2559)	อุดม ชูสิวรรณ (2559)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	พงศักดิ์ วงษ์ใหม (2562)	สงบ อินทรมณี (2562)	ชรวิโชย วุฒิศักดิ์ (2562)	นิพล แก้วกาหลง (2564)	กรธนา โพธิ์เต็ง (2565)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Binkley, D. K. (2011)	Elmira Bayarystanova (2013)	Newby, E.F. (2014)	Robinson B.M. (2014)	Sallis Edward (2015)	Goetsch, D.L. & David, S.B. (2016)	Barrie G. Dale (2017)	Downey, Frase & Peter (2021)	Dale, Boaden & Lascelles (2021)	รวม 19 คน	ร้อยละ
1. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ การวางแผนและการจัดการองค์การ / การปรับตัว และยอมรับการแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ / การบริหารจัดการคนเก่งในสถานศึกษา / การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ / การทำงานเป็นทีม / การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง / การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน / พัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต (ห้องเรียนแบบใหม่)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18	94.74

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารคุณภาพ / นักวิจัย/นักวิชาการ	วนศาสตร์ วัฒนาสกุลดี (2558)	นิภาพร ทองคำ (2559)	อุดม ชูสิวรรณ (2559)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	พงศักดิ์ วงษ์ปอม (2562)	สงบ อินทรมณี (2562)	ชรวิโชย วุฒิคีรีศักดิ์ (2562)	นิพล แก้วกาหลง (2564)	กรธนา โพธิ์เต็ง (2565)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Binkley, D. K. (2011)	Elmira Bayarystanova (2013)	Newby, E.F. (2014)	Robinson B.M. (2014)	Sallis Edward (2015)	Goetsch, D.L. & David, S.B. (2016)	Barrie G. Dale (2017)	Downey, Frase & Peter (2021)	Dale, Boaden & Lascelles (2021)	รวม 19 คน	ร้อยละ
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและเน้นผู้มีส่วนได้เสีย การมีส่วนร่วมของบุคลากร / การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย / การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย / การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	84.21
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง / การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง / การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	78.95

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารคุณภาพ / นักวิจัย/นักวิชาการ	วนศาสตร์ วัฒนาสกุลดี (2558)	นิภาพร ทองคำ (2559)	อุดม ชูสิวรรณ (2559)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	พงศักดิ์ วงษ์ใหม (2562)	สงบ อินทรมณี (2562)	ชรวิโชย วุฒิคีรีศักดิ์ (2562)	นิพล แก้วกาหลง (2564)	กรธนา โพธิ์เต็ง (2565)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Binkley, D. K. (2011)	Elmira Bayarystanova (2013)	Newby, E.F. (2014)	Robinson B.M. (2014)	Sallis Edward (2015)	Goetsch, D.L. & David, S.B. (2016)	Barrie G. Dale (2017)	Downey, Frase & Peter (2021)	Dale, Boaden & Lascelles (2021)	รวม 19 คน	ร้อยละ
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน การใช้เครื่องมือและเทคนิค / มีความรู้ด้านสารสนเทศ / มีความรู้ด้านสื่อ / มีความรู้ด้านไอซีที (ICT) / มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงเป็นการสอนรายบุคคลมากขึ้น / การจัดการเรียนรู้ / ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา/จัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ / สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18	94.74
5. ความเป็นผู้นำและความผูกพันความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ / ความเชื่อมั่นในตนเอง / ความรอบรู้ในการทำงาน / ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น / ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓		13	68.42

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ องค์ประกอบการบริหารคุณภาพ	วนศาสตร์ วัฒนาสกุลลี (2558)	นิภาพร ทองคำ (2559)	อุดม ชูสิวรรณ (2559)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	พงศักดิ์ วงษ์ใหม (2562)	สงบ อินทรมณี (2562)	ชรวศิษย์ วุฒิศักดิ์ (2562)	นิพล แก้วกาหลง (2564)	กรธนา โพธิ์เต็ง (2565)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Binkley, D. K. (2011)	Elmira Bayarystanova (2013)	Newby, E.F. (2014)	Robinson B.M. (2014)	Sallis Edward (2015)	Goetsch, D.L. & David, S.B. (2016)	Barrie G. Dale (2017)	Downey, Frase & Peter (2021)	Dale, Boaden & Lascelles (2021)	รวม 19 คน	ร้อยละ
6. การศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง	✓								✓						✓		✓	✓		5	26.32
7. การมุ่งเน้นผลลัพธ์การสำเร็จการศึกษา / การมีงานทำ									✓							✓				2	11.11
8. การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้					✓				✓											2	11.11
9. ความร่วมมือกับสถานประกอบการ						✓			✓											2	11.11
10. การวัดและประเมินผล				✓				✓	✓											3	16.67
11. การนิเทศ กำกับ ติดตาม						✓			✓											2	11.11
12. มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา					✓				✓											2	11.11
13. องค์กรแห่งการเรียนรู้									✓			✓								2	11.11
14. จรรยาบรรณวิชาชีพ				✓					✓											2	11.11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 มีจำนวน 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด (ในที่นี้ตั้งแต่ 12 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 61 ขึ้นไป) ได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การจัดการเรียนรู้และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา 5) การใช้เครื่องมือและเทคนิค และ 6) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เห็นว่าองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและองค์ประกอบการใช้เครื่องมือและเทคนิค ควรรวมเป็นองค์ประกอบเดียวกันคือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของหลักการบริหารคุณภาพมี 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

องค์ประกอบหลักการบริหารคุณภาพ

องค์ประกอบของหลักการบริหารคุณภาพ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน สามารถแยกอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

1.1 การบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสุถานศึกษาจะต้องมีวิธีคิดและสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงามทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สัมมา รธนิธย์ (2560, หน้า 95) กล่าวสรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร จัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561, หน้า 1478) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

Hoy and Miskel (2006, p. 170) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วม แรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

Good (2012, p. 731) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ วินิจฉัย สั่งการ การควบคุม การจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจในโรงเรียนการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยงข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

1.2 การวางแผน

การจัดทำแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ช่วยให้หน่วยงานสามารถเห็นถึงจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงาน รวมทั้งความท้าทายที่ต้องเผชิญ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับกระบวนทัศน์ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการบริหารทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557, หน้า 293 – 311) ได้สรุปเกี่ยวกับการวางแผนว่า การวางแผน คือ กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันเข้ากับอนาคตเพื่อการแก้ไขสาเหตุของปัญหาตามเป้าประสงค์วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการวางแผนต้องเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555, หน้า 78) ให้ความหมายของ การวางแผนไว้ว่า กระบวนการคิด วิเคราะห์ การตัดสินใจที่จะเตรียมการไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร (คน เงิน เครื่องจักร วัตถุดิบ วิธีการปฏิบัติ และการจัดการ) ไปปฏิบัติว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ทำที่ไหน และใครเป็นคนทำ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การที่วางไว้

ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2556, หน้า 92) ให้ความหมายของ การวางแผนไว้ว่า กระบวนการคิด วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอก แล้วนำมาตัดสินใจโดยใช้เหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนำมาประเมินและพยากรณ์สถานการณ์ ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการหาแนวทาง วิธีการที่ดีที่ที่สุดที่ควรปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและมุ่งผลสำเร็จในอนาคต

สมคิด บางโม (2556, หน้า 79) ให้ความหมายของ การวางแผนไว้ว่า การกำหนด เป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2557, หน้า 70) ให้ความหมายของ การวางแผนไว้ว่า เป็นกระบวนการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุดเพื่อดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า

เกษม แก้วสนั่น และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2564, หน้า 92) กล่าวสรุปไว้ว่า การวางแผน ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของ องค์กร และ 2) การหาวิธีการต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีการที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อาจะเป็นแผนกลยุทธ์ (Tactical plan) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ทั่วไปในระยะยาว และแผนกลยุทธวิธี ซึ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายเฉพาะด้านซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว ดังนั้น ก่อนที่ผู้บริหารจะออกแบบโครงสร้างองค์กร จึงควรพิจารณากำหนดแผนกลยุทธ์ หรือชุดของแผน เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์

หลักขององค์กร นอกจากนี้ แผนกลยุทธ์ซึ่งเป็นแผนหลักควรมีการทบทวนเป็นระยะ ๆ ภายหลังที่องค์กรได้มีการจัดตั้งขึ้นแล้ว เพราะสภาพแวดล้อมขององค์กรอาจมีการเปลี่ยนแปลงไป สำหรับแผนยุทธวิธีเป็นแผนที่เฉพาะเจาะจงและมีระยะสั้น ถูกออกแบบขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ หลักขององค์กร อาจมีแผนยุทธวิธีประกอบกัน

Holt (2013, p. 164) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและวิธีการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่จะให้บังเกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งของเวลาในอนาคตที่ต้องการแนวคิดนี้ที่ให้เห็นว่า หน้าที่หลักขององค์การคือการวางแผน และการวางแผนจะต้องเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการจะบรรลุไว้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยจะต้องอาศัยการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอกระหว่างอดีต ปัจจุบันและอนาคต เพื่อออกแบบการดำเนินงานให้มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 การจัดการองค์การ

การจัดองค์การ มาจากภาษาอังกฤษว่า Organizing ซึ่งนักวิชาการด้านการบริหาร จัดการ ได้นิยามความหมายของการจัดองค์การไว้หลายแนวคิด ล้วนแล้วแต่ความหมายใกล้เคียงกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555, หน้า 102) ให้ความหมายของการจัดองค์การ ไว้ว่า การจัดระเบียบความสัมพันธ์ของกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ (แผนก ฝ่าย กอง เป็นต้น) ให้มีความสอดคล้องหรือครอบคลุมกับภารกิจขององค์การ โดยการมอบหมายงานพร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และระบุขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจน ตามสายการบังคับบัญชาว่า ใครทำอะไร ใครต้องรายงานต่อใคร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2556, หน้า 115) ให้ความหมายของการจัดองค์การ ไว้ว่า กระบวนการ ออกแบบองค์การ การแบ่งงานออกเป็นแผนกงาน กำหนดสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ตลอดจนการกำหนดสาย ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

เพื่อให้เกิดการประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปตามกรอบ ทิศทางแนวทาง ที่ได้กำหนดไว้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมคิด บางโม (2556, หน้า 107) ให้ความหมายของการจัดองค์การไว้ว่า การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรย่อยไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2557, หน้า 93) ให้ความหมายของการจัดองค์การ ไว้ว่า การจัดระบบความสัมพันธ์ของคนและงานเพื่อการดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยออกแบบในรูปแผนภูมิองค์การแสดงตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจน

นพพล วิทย์วรพงศ์ (2565, หน้า 10) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดการองค์การหมายถึง การบริหารและประสานงานกิจกรรมภายในองค์การอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Griffin (2013, p. 324) ให้ความหมายของการจัดองค์การ ไว้ว่า การตัดสินใจ เลือกวิธีการดำเนินการจัดแบ่งกลุ่มกิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ

Edwin B. Flippo (2014, p. 129) ให้ความหมายของการจัดองค์การ ไว้ว่า การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงานเพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า การจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการจัดการความสัมพันธ์ทั้งภายในองค์การและระหว่างองค์การอย่างเป็นระบบ โดยมีบริหารจัดการตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงานให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ในองค์การ และประสานงานระหว่างองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

1.4 องค์ประกอบการวางแผนและการจัดการองค์การ

กระบวนการวางแผนหรือขั้นตอนการวางแผนนั้นมีความสำคัญกับองค์การทั้งในโดย กระบวนการวางแผนจึงเป็นการกำหนดแนวทางเลือกสาหรับปฏิบัติการ

ล่วงหน้า เชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ทางการบริหารที่ว่าด้วยการควบคุม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายใช้เป็นกลไกป้อนกลับ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เพื่อให้องค์การเกิดการเรียนรู้ โดย Weihrich & Koontz (2018, pp. 117 – 141) ได้เสนอขั้นตอนในการวางแผนควบคู่กับกระบวนการวางแผนไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส (Being Aware of Opportunities) โดยเน้นไปที่การตลาด การแข่งขันความต้องการของลูกค้า จุดแข็งขององค์การ จุดอ่อนขององค์การ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ (Setting Objectives or Goals) โดยระบุให้ชัดเจนว่าเราต้องการอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร 3) การพิจารณาถึงสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน (Considering Planning Premises) เช่น มีสิ่งแวดล้อมใดเกี่ยวข้องในการวางแผนบ้าง ทั้งสิ่งแวดล้อมภายใน และสิ่งแวดล้อมภายนอก 4) การกำหนดทางเลือก (Identifying Alternatives) เป็นการกำหนดทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 5) การเปรียบเทียบทางเลือกหรือการประเมินทางเลือก (Comparing Alternatives or Evaluating Alternatives) โดยเน้นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และต้องเป็นทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่าย (Cost) น้อย แต่ให้ผลประโยชน์ (Benefit) สูงสุด 6) การเลือกทางเลือก (Choosing an Alternative) คือ การเลือกทางเลือกเพียงทางเลือกเดียวที่เหมาะสมที่สุดในการนำไปปฏิบัติ 7) การกำหนดสิ่งสนับสนุนแผน (Formulating Supporting Plans) เช่นวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรงบประมาณ เป็นต้น และ 8) การกำหนดแผนงบประมาณ (Numbering Plans by Budgeting) โดยกำหนดรายรับรายจ่ายและแผนการใช้เงินให้ชัดเจน

ซึ่งคล้ายคลึงกับวันชัย มีชาติ (2555, หน้า 157 – 160) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการในการวางแผน 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการพิจารณาถึงโอกาสและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานองค์การ ตลอดจนสถานภาพและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม และเตรียมการในการปรับตัวขององค์การ ในขั้นตอนนี้องค์การจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การและพิจารณาผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นที่มีต่อองค์การเพื่อเตรียมการในการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การจะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อม

ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการขององค์การ และพิจารณาถึงโอกาสในการดำเนินงานขององค์การและสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยปกติสภาพแวดล้อมที่องค์การมักจะเอานำมาพิจารณาได้แก่ความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการคู่แข่งขององค์การจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การตลอดจนกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหรือตลาดเป็นต้น

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ในขั้นตอนนี้องค์การจะกำหนดเป้าหมายขององค์การและสิ่งที่องค์การต้องการบรรลุโดยกำหนดเป้าหมาย องค์การมักจากกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะ SMART – GOAL ชื่อเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้เป็นที่เห็นพ้องต้องกันหรือตกลงร่วมกัน เป็นเป้าหมายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้และมีช่วงเวลากำหนดไว้ นอกจากนี้เป้าหมายที่ดียังจะต้องท้าทายแต่สามารถบรรลุได้ และเป้าหมายควรมีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทุกคนในองค์การรู้เป้าหมายร่วมกันและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาใหม่ จะยังสามารถเข้าใจและรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การได้อยู่

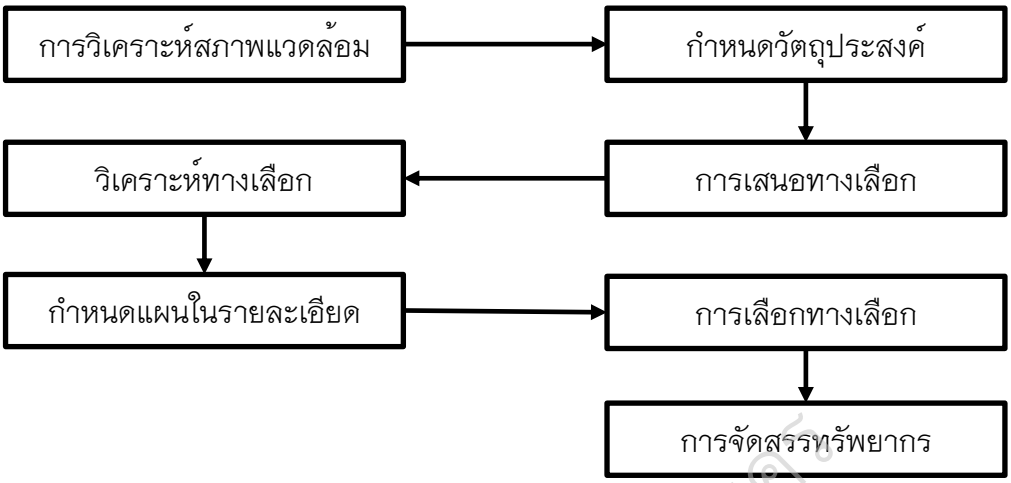
3. การเสนอทางเลือก เป็นขั้นตอนที่องค์การแสวงหาทางเลือกในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การแสวงหาทางเลือกนี้องค์การจะพยายามให้ได้ทางเลือกมากที่สุดโดยยังไม่มีการพิจารณาในแง่ของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก เป็นการรวบรวมทางเลือกให้ได้มากที่สุดก่อนเทคนิคที่มักจะใช้ในการแสวงหาทางเลือก ได้แก่ เทคนิคระดมสมอง เทคนิคในการประชุมกลุ่มเป็นต้น เทคนิคเหล่านี้มุ่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเสนอทางเลือกให้มากที่สุดก่อนโดยไม่ต้องสนใจว่าทางเลือกใดจะเป็นไปได้มากกว่า เมื่อได้ทางเลือกมากพอ แล้วทุกคนในกลุ่มจะร่วมพิจารณาทางเลือกเหล่านั้นร่วมกัน

4. วิเคราะห์ทางเลือก ขั้นตอนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ทางเลือกที่ได้จากขั้นตอนที่สามโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในการเลือกทางเลือกแต่ละทาง การวิเคราะห์ทางเลือกจะพิจารณาว่าทางเลือกแต่ละทางมีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหนในการบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ละทางเลือกมีข้อดี จุดเด่น และข้อจำกัดอย่างไร ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินการตามเลือกดังกล่าว ค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ตลอดจนความคุ้มค่าของทางเลือก ซึ่งการวิเคราะห์ทางเลือกองค์การอาจจะทำให้ทุกคนช่วยกันวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ที่ช่วยกันเสนอมาที่ละทางเลือกโดยไม่สนใจว่าใครจะเป็นผู้เสนอทางเลือกดังกล่าว การวิเคราะห์ทางเลือกมักจะมีตัวแบบที่องค์การเลือกนำมาใช้ในการวิเคราะห์มากมาย

5. การเลือกทางเลือก เป็นขั้นตอนที่องค์การใช้ดำเนินการการเลือกทางเลือกที่สมเหตุสมผลมากกว่าที่สุด คือ ทางเลือกที่องค์การได้ประโยชน์มากที่สุดโดยเฉพาะหากมีการคำนวณผลตอบแทนที่ได้ออกมาเป็นตัวเลข องค์การจะเลือกทางเลือกที่เอื้อประโยชน์ให้แก่องค์การ ได้ประโยชน์มากที่สุดได้ เนื่องจากองค์การมักจะมีข้อกำหนดจำกัดหลายประการ เช่น ข้อจำกัดในด้านข้อมูลข่าวสาร องค์การไม่รู้ทางเลือกทุกทางที่จะดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์การไม่รู้ความน่าจะเป็นในการเกิดทางเลือก และไม่ทราบถึงผลได้ผลเสียของแต่ละทางเลือก องค์การมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทางเลือกบางทางเลือกให้ผลตอบแทนดีแต่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การมีข้อจำกัดในด้านสติปัญญาที่จะใช้ในการตัดสินใจในการเลือกทางเลือก และข้อจำกัดในด้านเวลาที่องค์การต้องตัดสินใจแข่งกับเวลา ดังนั้น เรามักจะพบว่าการตัดสินใจในการดำเนินงานองค์การในหลาย ๆ ครั้งไม่ได้เป็นการตัดสินใจในรูปแบบที่มีเหตุผล และทำให้องค์การได้ประโยชน์มากที่สุด

6. การกำหนดแผนในรายละเอียด ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่องค์การกำหนดแผนในรายละเอียดหรือแผนในระดับแผนปฏิบัติการว่าแต่ละหน่วยงานย่อยจะต้องมีโครงการ และกิจกรรมในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการระบุผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตลอดจนระยะเวลาในการดำเนินงาน

7. การจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์ เป็นขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ทรัพยากรเหล่านี้จะต้องมีความเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินการ มิฉะนั้นผู้ปฏิบัติจะไม่สามารถปฏิบัติตามแผนงานได้ การวางแผนจึงต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยว่าเพียงพอหรือไม่ ลักษณะดังกล่าวนี้จึงทำให้แผนงานเป็นกรอบสำหรับองค์การในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการในการวางแผน (วันชัย มีชาติ, 2555, หน้า 157 – 160)

โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 56) ได้แบ่งประเภทของการวางแผนตามมิติเวลา (Timing) 3 แบบ คือ

1. การวางแผนระยะสั้น (Short – range Planning) แผนระยะสั้น หมายถึง แผนงานในรูปของกิจกรรมเฉพาะอย่างที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในระยะเวลาอันใกล้และสอดคล้องกับแผนระยะยาว โดยมักมีกำหนดเวลาไว้ในเป้าหมายไม่เกิน 1 ปีหรือสั้นกว่า อาจเป็นการวางแผน 1 สัปดาห์ 3 เดือน 6 เดือน หรือ1 ปีก็ได้ การวางแผนระยะสั้นส่วนใหญ่จะเป็นแผนของแต่ละหน่วยงานย่อยที่กระทำในรูปของ แผนปฏิบัติการหรือแผนประจำปีที่เราเรียกว่า “โครงการ” (Project) ซึ่งมีกิจกรรมที่ไม่สลับซับซ้อนมากนัก มีขอบเขตแคบและเฉพาะเจาะจง ซึ่งในภาคราชการเรียกว่า แผนงบประมาณ โดยเริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคมถึงกันยายนของปีถัดไป ส่วนรัฐวิสาหกิจใช้เวลาตามปีปฏิทินคือตั้งแต่เดือนมกราถึงธันวาคมสำหรับ ภาคเอกชนไม่ค่อยมีแผน นอกจากเป็นบริษัทขนาดใหญ่แผนระยะสั้นของภาคราชการ

2. การวางแผนระยะกลาง (Medium – range Planning) แผนระยะกลาง หมายถึง แผนที่มีช่วงระยะเวลามากกว่า1ปีตามปกติอยู่ในระยะเวลา 3 – 5 ปีส่วนใหญ่มักจะเป็นแผนที่กิจกรรม ต่อเนื่องกับแผนระยะสั้น เพียงแต่ผู้วางแผนต้องพยายามขยายระยะเวลาให้ยาวนานกว่าแผนระยะสั้น ออกไปอีกเท่านั้น แต่จะไม่ขยายให้ยาวออกไป

มากนักเพราะหากขยายมากออกไปมากกว่าเกินกว่า 5 ปี นักบริหารอาจจัดวางเป็นแผนระยะยาวต่อไป

3. การวางแผนระยะยาว (Long – range Planning) แผนระยะยาวหมายถึงแผนที่มี กำหนดช่วงระยะเวลาเกินกว่า 5 ปีหรืออาจต้องเป็นแทน 10 ปี 15 ปี 20 ปี ขึ้นไปก็ได้ซึ่งแผนระยะยาว กิจกรรมนั้นจะมีขนาดใหญ่มีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายฝ่ายหลายสาขาและใช้เวลากำเนินการนานกว่าจะเห็นผลแผนระยะยาวจึงเป็นแผนที่กำหนดแนวทางเชิงชี้นำ (Indicative Plan) อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างวิสัยทัศน์ของนักบริหาร

อีกทั้งได้เสนอเกี่ยวกับหลักการในการวางแผน 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ระบุภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) ความต้องการ (Need) หรือเป้าหมาย (Target) ให้ชัดเจน

2. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ คือ

2.1 ศึกษาสถานการณ์ สภาวะแวดล้อม และข้อเท็จจริง

2.2 กำหนดแนวทางปฏิบัติที่คาดว่าจะเป็นไปได้

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละแนวทาง

2.4 วางเกณฑ์ในการตัดสินใจตามลำดับ

2.5 เลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุด

3. จัดทำแผนงาน หรือโครงการตามแนวทางที่ได้เลือกไว้และมอบหมายให้ใครทำอะไรที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร ใครทำต่อไป

4. สั่งการหรือมอบหมายให้มีการดำเนินการตามแผนหรือโครงการ

5. ติดตาม ควบคุม ประเมินผล และศึกษาสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

6. ปรับปรุง แก้ไขแผน

สอดคล้องกับ ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2559, หน้า 121) ได้เสนอเกี่ยวกับประโยชน์ของการวางแผนที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การและการบริหารงานดังนี้

1. เป็นเกณฑ์การควบคุม การวางแผนจะช่วยให้ผู้บริหารได้กำหนดหน้าที่ควบคุมขึ้นทั้งนี้เพราะการวางแผนและควบคุมเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการคู่แข่งถ้าไม่มีการวางแผนก็ไม่สามารถที่จะควบคุมได้ การควบคุมเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผน ดังนั้นแผนจึงเป็นตัวกามาตรฐานของการควบคุมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

2. บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การวางแผนจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์การต้องการเป็นจุดเริ่มต้นเป็นงานขั้นแรกถ้าการกำหนดเป้าหมายนั้นมีความชัดเจนก็จะช่วยให้การบริหารจัดการแผนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. ลดความไม่แน่นอน การวางแผนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ในอนาคตการวางแผนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมาจากพื้นฐานข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นแล้วทำการวิเคราะห์คาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตซึ่งอาจจะเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดในแผนเพื่อลดความไม่แน่นอนลง การวางแผนที่ดีจะต้องหาแนวทางที่ป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

4. ประหยัด การวางแผนที่ดีจะช่วยให้มีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้งานส่วนย่อยต่าง ๆ มีการประสานสัมพันธ์กันดีกิจกรรมที่ดำเนินการมีความต่อเนื่องกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการใช้ทัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์ออย่างเต็มที่และคุ้มค่า เป็นการลดต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานที่ไม่ประสานกัน

5. พัฒนาการแข่งขัน การวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ธุรกิจมีการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นเพราะการวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการขยายขออบข่ายการทำงานการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6. ทำให้เกิดประสานงานที่ดี การวางแผนได้สร้างความมั่นใจในการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดวางไว้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันและเป็นการหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนในงานของแต่ละฝ่าย หรือแต่ละหน่วยงานย่อยขององค์การ

7. พัฒนาแรงจูงใจ การวางแผนที่ดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของกลุ่มผู้บริหารในองค์การและยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มของบุคลากรที่ทราบอย่างชัดเจนว่าองค์การคาดหวังอะไร

8. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กางวางแผนเป็นพื้นฐานด้านการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์

เนื่องจากการวางแผนจะต้องมีการระดมสมองจากคณะผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ นำมาใช้ประโยชน์แก่องค์การข้อจำกัดของการวางแผน

9. ช่วยให้การติดตามและประเมินผลงานขององค์การ เป็นไปได้อย่างเป็นระบบง่ายต่อการปฏิบัติและกระทำได้ตลอดช่วงการทำงาน เพราะแผนงานนั้นต้องระบุขั้นตอน กระบวนการ ทำให้องค์การทราบว่าจะต้องประเมินหรือตรวจสอบอะไรและเมื่อไร เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน จึงสามารถแก้ปัญหาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที่ ทำให้องค์การปฏิบัติงานไปจนถึงจุดหมายได้

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2559, หน้า 103 – 105) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Objectives or goals) เป็นจุดหมายปลายทางของการดำเนินงาน ก่อนการทำงานองค์การจะต้องทำการคิดพิจารณาและตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์ เสียก่อน องค์การต้องการจะทำอะไร อยู่ในธุรกิจประเภทไหน เมื่อการดำเนินงานสิ้นสุดลงต้องการที่จะให้ได้ผลสำเร็จถึงขั้นไหน เป็นต้น

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจที่จะสั่งให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้ อำนาจหน้าที่ในองค์การย่อมเกิดขึ้นเนื่องจากการที่ได้มีตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นทางการ การใช้อำนาจหน้าที่จึงต้องใช้เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยอำนาจหน้าที่ในองค์การจะมีมากที่สุดที่ผู้บริหารระดับสูง และแบ่งส่วนเรื่อยมาในระดับต่ำตามสายงานที่เกิดขึ้น ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ความรับผิดชอบอาจจะเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการกระทำการอย่าง ใดอย่างหนึ่งตามที่ได้รับมอบหมายมา

3. การมอบหมายงาน (Delegation) เป็นการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ โดยตัวผู้บังคับบัญชาที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่เป็นผู้รับมอบหมายงานมาจะได้รับอำนาจ สิทธิ์ขาดในการวางแผนและสั่งการ รวมทั้งทำการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ภายในส่วนงานหรือที่เกี่ยวกับหน่วยงาน

4. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง การสงวนหรือรักษาอำนาจไว้ที่ส่วนกลางขององค์การอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ การตัดสินใจส่วนใหญ่ที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ได้ทำโดย

ผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ แต่จะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงกว่าขึ้นไปเป็นผู้ทำการตัดสินใจเอง การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ความพยายามที่จะมอบหมาย อำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยกเว้นแต่ อำนาจบางอย่างซึ่งจำเป็นต้องสงวนไว้ที่ส่วนกลาง

5. สายการบังคับบัญชา (Chain of command) เป็นหลักการข้อหนึ่งของ ฟาโยล หลักการของสายการบังคับบัญชามีอยู่ว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) จะเริ่มต้นที่ระดับบนแล้ว ลดหลั่นลงมาเรื่อย ๆ จนถึงระดับล่างเหมือนสายโซ่ที่ร้อยติดกันโดยไม่ขาด สายการบังคับบัญชา จึงเป็นสายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดถือปฏิบัติตามสาย การบังคับบัญชาจะก่อให้เกิดประโยชน์คือไม่ทำให้ฐานะของผู้บริหารต้องเสียไป และในขณะเดียวกันจะก่อให้เกิดความสับสนแก่คนงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาต่าง ๆ เกิดความลำบากใจเสมอ ถ้าหากมีการละเลยไม่ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา โดยมีการติดต่อหรือสั่งข้ามขั้นมักจะทำให้ผิดต่อหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวได้เสมอ

6. ช่วงการบังคับบัญชาหรือขนาดของการควบคุม (Span of control) เป็นการพิจารณากำหนดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้บริหารคนหนึ่งสามารถควบคุมได้อย่างเหมาะสมที่สุด เพราะผู้บริหารทุกคนมีความสามารถในการควบคุมก็จะถูกจำกัดไปด้วย ดังนั้นเพื่อไม่ให้การควบคุมงานต้องเสียไป จึงเป็นการสมควรที่จะต้องกำหนดขนาดของการควบคุมเอาไว้ การกำหนดขนาดของการควบคุมว่าจะมีผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากน้อยเพียงใดนั้น ในทางปฏิบัติไม่สามารถกำหนดเป็น จำนวนที่แน่นอนตายตัวได้ อย่างไรก็ตามการกำหนดขนาดของการควบคุมไว้กว้าง มักจะมีประโยชน์หลายอย่าง เช่น ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารตามแนวดิ่งกระทำได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น และผลผลิตของงานจะสูงขึ้น

7. เอกภาพในการบังคับบัญชา ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเป็นฝ่ายริเริ่มใช้วิธีการติดต่อแบบข้ามขั้นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่ำโดยไม่ผ่านผู้บริหารที่อยู่ระหว่างกลางตามสายการบังคับบัญชา การผิดหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวหรือเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่รับคำสั่งจะรู้สึกอึดอัดใจ และสับสนที่จะต้องคอยรับคำสั่งจากทั้ง ผู้บริหารระดับกลางกับที่อยู่สูงขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกันที่ทั้งสองฝ่ายข้างต้นต่างก็ออกคำสั่งไว้ ถ้าหากคำสั่งของผู้อยู่ในระดับกลางและสูงสอดคล้องกัน ปัญหาอาจมีไม่มากนัก แต่ส่วนใหญ่แล้วการข้ามขั้น

และต่างคนต่างสั่งเช่นนี้ การหวังให้คำสั่งที่ออกไปตรงกันนั้นจะเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากมาก

8. การจัดแผนกงาน (Departmentalization) เป็นการพิจารณารวมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การรวมกลุ่มกิจกรรมนี้เป็นไปภายใต้หลักเกณฑ์ของการแบ่งแยกแรงงานกันทำหรือการแบ่งงานกันทำตามความถนัดนั่นเอง เหตุผลของการที่จะต้องแบ่งงานกันทำ เพราะในขณะที่องค์การ ธุรกิจขนาดใหญ่เกิดขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ จะมากขึ้นและเกินกว่ากำลังความสามารถของคน ๆ เดียวจะทำได้

9. ความชำนาญเฉพาะอย่าง องค์การจะต้องมีการแบ่งงานกันทำในบรรดาบุคคลต่าง ๆ และการแบ่งงานกันทำนั้น ต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน หรือเรียกว่า ความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) โดยยึดหลักว่า “จัดคนให้เหมาะสมกับงาน” หรือ “Put the right man on the right job”

10. การประสานงาน ในการจัดองค์การนั้นจะต้องจัดกลไกการบริหาร และทรัพยากรให้สอดคล้อง ประสานกันทุกขั้นตอน เพื่อก่อให้เกิดการประสานงาน (Coordination) ที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกัน โดยผู้บริหารจะต้องจัดให้กลไกต่าง ๆ ทำงานประสานกันหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งให้คนทำงานมีสามัคคี ธรรมนั่นเอง

สรุปได้ว่า การวางแผนและการจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการจัดการความสัมพันธ์ทั้งภายในองค์การและระหว่างองค์การอย่างเป็นระบบ โดยมีบริหารจัดการตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงานให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ในองค์การ และประสานงานระหว่างองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

1.5 หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเอกชน ในรูปแบบสมัยใหม่

เมื่อโลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาการศึกษาย่างมีเป้าหมาย เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, หน้า 237) กล่าวสรุปว่า การบริหารจัดการการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทัศนคติต่อเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ และต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ถูกต้องย่อมมีผลทำให้การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และการบริหารกิจการนักเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันกับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบในการจัดการฐานข้อมูลของให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง เพราะในยุคปัจจุบันนั้นสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นให้ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานในการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่มไลน์ (LINE) เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 273 – 280) กล่าวสรุปถึงการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ ทักษะทางด้านไอทีอย่างน้อย 6 ด้าน ด้วยกันดังนี้

ทักษะแรก คือ การยกระดับความสามารถใน “การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี” (Tools & Technologies) ต่าง ๆ อาจเป็นเรื่องยากที่เราจะสามารถตามทันเทคโนโลยีได้ทันทั้งหมด เพราะเทคโนโลยีมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ว่ามีกระบวนการทำงานอย่างไร ความสามารถของเทคโนโลยี

ทักษะที่สอง คือ “การค้นหา และใช้งาน” (Find & Use) ทักษะของการค้นหา และนำไปใช้งานนี้ ไม่ใช่แค่เพียงการเข้าค้นข้อมูลจาก “กูเกิล” (Google) หรือ “เสิร์ชเอนจิน” (Search Engine) ต่าง ๆ แต่รวมไปถึงทักษะความสามารถในการที่จะนำไปวิเคราะห์และตัดสินใจ นำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเตอร์เน็ตมาใช้งานได้อย่างมีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้

ทักษะที่สาม คือ “การสอน และเรียนรู้” (Teach & Learn) เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน เพราะแน่นอนว่าไม่มีใครสามารถรู้ หรือเชี่ยวชาญเทคโนโลยีไปได้ทุกอย่าง จึงต้องจำเป็นต้องมีการแบ่งปันองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญทั้งผู้เรียน และผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง รวมถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

ทักษะที่สี่ คือ “การสื่อสาร และความร่วมมือ” (Communication and Collaborate) ทุกวันนี้เราคงยากที่ปฏิเสธการอยู่ในโลกของดิจิทัลได้ยาก เนื่องจากเทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และสร้างให้เกิดสังคมใหม่ ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากขึ้น และยิ่งเทคโนโลยีทำให้ทุกคนเชื่อมต่อกัน สื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้นคนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทำงานแบบใหม่ด้วยการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น อีเมล (E – mail) วิดีโอ คอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) วิกิ (Wiki) แมสเสจจิง (Messaging) และเครื่องมือทางเทคโนโลยี (Collaborations Tools) ในการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ทักษะที่ห้า คือ “สร้าง และนวัตกรรม” (Create and Innovate) ความก้าวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเรื่องง่ายมากขึ้นที่ทำให้สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปของข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์ หรือบริการต่าง ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น “ดิจิทัล อิมเมจ” (Digital Images) “กราฟฟิก ดีไซน์” (Graphics Design) ยังหมายถึงการเขียนโปรแกรม (Programming) หรือการเขียนโค้ด (Coding) ด้วย เพราะเป็นทักษะที่สามารถหยิบเอาสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั้งจากภายในองค์กร และภายนอกมาสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ได้

ทักษะที่หก คือ “อัตลักษณ์ และสุขภาวะ” (Identity& Wellbeing) หากแปลความหมายตรงตัวอาจจะเข้าใจไปได้ว่าคือเรื่องการแสดงตัวตนและเรื่องของการมีสุขภาพจิตใจที่ดี แต่ในความจริงแล้วมันหมายถึง “การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล อย่างมีความปลอดภัย” มากกว่า เพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากเท่าใดย่อมหมายถึง การที่เราจะได้พบเจอกับความเสี่ยงต่อการใช้งาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562, หน้า 1) ได้กล่าวสรุปถึงการบริหารการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนว่า ปัจจุบันการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศได้รับการส่งเสริมและมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีด้วย จึงส่งผลให้แรงงานในระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตามที่ระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมนั้น ๆ ต้องการ ดังนั้นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จึงต้องสอดคล้องกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ของประเทศ ส่งผลให้ต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาและการวัดประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอาชีพ และหรือมาตรฐานสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สามารถสนองตอบความต้องการกำลังคน ตลอดจนความต้องการของผู้เรียนเองที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาที่เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้เพื่อความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562, หน้า 2) ได้กล่าวสรุปถึงแนวคิดการบริหารการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนไว้ว่า การบริหารการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะยาวและการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ โดยในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษานั้นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานอาชีพที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะ ความรู้และความสามารถที่เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างกว้างขวาง การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว หลักสูตรและการบริหารจัดการศึกษาตามหลักสูตรถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ เกณฑ์มาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ รวมทั้งมาตรฐานอาชีพตามระดับคุณวุฒิเพื่อให้

ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิมีคุณภาพทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา วิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่ศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สังคมมีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงความเชื่อมโยงของแผน นโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต และพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 2)

Peter Druckers (2017, p. 36) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารจัดการสมัยใหม่นั้น “ในยุคเศรษฐกิจปัจจุบันทรัพยากรที่สำคัญที่สุดจะไม่ใช่เรื่องแรงงาน เงินทุนหรือที่ดินอีกต่อไปแต่จะเป็นเรื่องความรู้” โดยมีหลักการกระบวนการจัดการ POLC ซึ่งประกอบด้วย

1. Planning การวางแผน เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. Organizing การจัดองค์การ เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วย

3. Leading การนำเป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงาน เพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

4. Controlling การควบคุม เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้อง 1) รวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลดำเนินงาน 2) เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และ 3) การตัดสินใจ เป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ เครื่องมือนี้ใช้เพื่อการวางแผน กำหนดแนวทางไปสู่จุดหมายปลายทาง โดยทั่วไปเราวางแผนด้านการเงิน กลยุทธ์ปัจจุบันเราวางแผนกลยุทธ์เพื่อการแข่งขัน วางแผนใช้ วิธีการ กำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารระดับสูงกำหนดและถ่ายทอดไปยังระดับรอง ๆ (หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้) และเครื่องมือที่ใช้คือ MBO (Management by Objective) Goal คือเป้าหมายใหญ่ มีรายละเอียดคือ Objective ถ่ายทอดแต่ละระดับ ซึ่งจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของฝ่าย โดยสอดคล้องกับ Objective ระดับบน และระดับ Business Unit ระดับ Functional ก็ต้องมี Objective ซึ่งต้องสอดคล้องกับระดับฝ่าย เป้าหมายของผู้บริหารสูงสุดถูกถ่ายทอดออกมาเป็น Objective เราจะรู้สึกว่าสิ่งที่ได้วางแผนไว้เมื่ออยู่ในระดับล่างแล้วสามารถทำได้หรือไม่ เราจะต้องมีการประเมินผล (Feed Back) กลับไป ซึ่งเครื่องมือที่ใช้คือ MBO แต่เมื่อ 10 ปีที่ผ่านมามีเครื่องมือที่ดีกว่า คือ Balance Scorecard เป็นตัวที่ถ่ายทอดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารออกมาเป็นแผนหลักของผู้บริหารอีกเครื่องมือหนึ่ง ซึ่ง MBO จะกำหนดจุดประสงค์ไว้กว้าง เวลาวัดผลจะให้ Feed Back แต่ Balance Scorecard จะมี Measurement เป็นตัววัดที่ค่อนข้างได้ผลแน่นอน เป็นกรอบเครื่องมือที่เชื่อถือได้และได้ผลดีกว่า Balance Scorecard จะมี Obj. ในมุมมองแต่ละด้าน เช่น ด้านFinance, ลูกค้า, กระบวนการภายใน, Learning Innovation โดยการนำหลักการของ MBO ไปทำให้ดีขึ้น กลยุทธ์ คือแผนระยะยาว (Long Length Plan) แผนกลยุทธ์ เป็นการมองไปในระยะยาว

ข้างหน้า 3 – 5 ปี เป็นการได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งจะต้องนำไปใช้ให้เป็นคือ เมื่อวางแผนแล้วต้องมีการจัดองค์กร จัดคน และสามารถ Control ได้ ส่วนข้อดีและข้อเสีย Peter Drucker เขียนไว้ว่า “การตัดสินใจที่มีประสิทธิผล จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในแนวความคิดระดับสูงสุด แต่มีผลในทางปฏิบัติได้จริงและง่ายที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้” สำหรับการนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิผล ต้อง 1. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในแนวความคิดระดับสูงสุด และ 2. ปฏิบัติได้จริงและง่ายที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

จากทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ของ Peter Druckers ได้นำมาเทียบเคียงกับการบริหารงานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน ถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการทำงานของแต่ละฝ่ายในแต่ละปีการศึกษา “ปฏิทินโรงเรียน” เป็นปฏิทินที่บอกถึงการจัดกิจกรรมสำคัญ ๆ ในปีการศึกษาหนึ่ง วันไหน เดือนอะไร ถูกจัดและบริหารกรอบเวลาที่จะไม่กระทบต่อวันหยุดนักขัตฤกษ์ เพื่อให้แต่ละฝ่ายงานได้เตรียมความพร้อมทำงานตามกรอบปฏิทินโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ

2. การจัดองค์กร เมื่อมีกำหนดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แล้วทางผู้บริหารก็เรียกประชุมของหัวหน้าฝ่ายงานทั้งหมดเพื่อรับทราบความพร้อมของแต่ละฝ่าย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน จากนั้นหัวหน้าฝ่ายก็จะไปชี้แจงและมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้บุคคลากรในฝ่ายได้ไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้

3. การชี้นำและการจูงใจ จากความคิดที่ว่า ถ้าองค์กรประหนึ่งเป็นหุ่นยนต์ บุคลากรทุกฝ่ายก็ถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้หุ่นยนต์นั้นมีชีวิตและก้าวเดินไปข้างหน้าได้ ในทฤษฎีข้อนี้ Leanding Peter F.Druckker ได้ให้ความสำคัญของคำว่า “มนุษย์สัมพันธ์” ถ้าองค์กรเป็นหุ่นยนต์ บุคคลากรเป็นกลไก คำว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นน้ำมันที่หล่อลื่นให้กลไกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเกิดมนุษย์สัมพันธ์ได้นั้นใช่ว่าเพียงแต่พูดคุยทักทายเพียงอย่างเดียว การร่วมมือในทำงานที่อยู่ในกรอบของคำว่าหน้าที่ ใช่ว่าจะเกิดมนุษย์สัมพันธ์ขึ้นมาได้ เชื่อว่ามันเกิดขึ้นได้ถ้าทุกฝ่ายเปิดใจเข้าหากันร่วมมือกัน โดยไม่มีกรอบของงานหรือทำไปเพราะมันคือหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง การจัดโครงการสัมมนาบุคคลากรเจ้าหน้าที่จึงเกิดขึ้น ในการจัดโครงการสัมมนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลากรทุกสายงานได้ร่วมสนุก สร้างสรรค์กิจกรรม ร่วมใช้ความคิดแก้ปัญหา

ช่วยเหลือกันในกิจกรรมนั้น ๆ ทำให้เกิดความรักในสังคม องค์กร และเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในระบบหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของแต่ละฝ่ายเพื่อองค์กรที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างสูงสุด

4. การควบคุม การประเมินผลการทำงานในปีการศึกษา โดยตรวจสอบจากเอกสารการติดต่อไม่ว่าจะเป็นการติดตั้งเครื่องเสียง การบริการถ่ายภาพถ่ายวิดีโอ อัดเสียง ตรวจซ่อม ฯลฯ งานบริการในฝ่ายโสตฯ ทั้งหมด แล้วมาทำเป็นสถิติการให้บริการของปีการศึกษาว่าปีได้มีคนขอรับบริการส่วนใดมากน้อยแค่ไหน

1.6 แผนนโยบาย ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา

1.6.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ โดยมี 6 ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการ ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา



ภาพประกอบ 5 ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่มา: สำนักงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, หน้า 1 – 215)

1.6.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ

ซึ่งยุทธศาสตร์ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงสาระสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ

ที่มา: สำนักงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ (2559, หน้า 1 – 215)

1.6.3 นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 – 2569)

ในการจัดทำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ โดยมีเป้าหมายของการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษามุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนรวมถึงกระบวนการในการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสารสนเทศนั้นจะเป็นตัวสำคัญในการบ่งชี้ แนวทางของการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด

2. ให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการโดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีและการฝึกงาน

4. เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของการตั้งรับและเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษาและสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากลในการดำเนินการดังกล่าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้มีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์และ 28 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์ และ 28 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

นโยบายที่ 1 มุ่งสร้างและผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน เป้าหมายคือ ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภายใต้บริบทความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ได้ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและฝึกอบรมวิชาชีพ กำลังคนอาชีวศึกษาที่อยู่นอกระบบให้เพิ่มขึ้น ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล มี 4 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศ ภูมิภาค อาเซียนและระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและระบบทวิภาคี

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนและเร่งรัดการจัดอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคี และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับภาพลักษณ์ ทัศนคติและสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อการเรียนสายอาชีพด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพให้กับนักเรียน กลุ่มผู้ปกครองและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเรียนและการฝึกอบรมวิชาชีพอาชีวศึกษาให้กับกลุ่มผู้อยู่นอกระบบ มี 3 กลยุทธ์ ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา ให้สามารถสร้างงาน สร้างรายได้

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ตลอดชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนอบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมหรือสร้างอาชีพใหม่สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามสมรรถนะของกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษา มี 4 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาแหล่งเงินสนับสนุนทุนการศึกษาให้ผู้ที่สนใจและคนเก่งได้ศึกษาใน ระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษา สร้างความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์ที่ 4 มาตรการทางด้านภาษีอากรเพื่อการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา

นโยบายที่ 2 พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา เป้าหมายคือ 1) มีปริมาณครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาพอเพียงต่อการจัดการศึกษาระดับ ปวช. ระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการและการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ฝึกอบรมวิชาชีพ และ 2) พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ให้ มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านการอาชีวศึกษาจากภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาคเอกชนและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อการฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชน

นโยบายที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ เป้าหมาย คือ สถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาของอาชีวศึกษาในด้านการจัดการเรียนสอน ในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเพิ่มศักยภาพให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพของชุมชน มี 5 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและเครือข่ายการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 3 ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปิดสอนระดับปวช. ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดการจัดเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษา ภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ มี 1 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 เจรจาแสวงหาความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

นโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ เป้าหมาย คือผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มี 3 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.6.4 หลักสูตรอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 9 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องจัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562, หน้า 32) ประกอบด้วย

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 3 ปีการศึกษา โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือเทียบเท่า

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 2 ปีการศึกษา สำหรับผู้เข้าเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า ในประเภทวิชาและสาขาวิชาตามที่หลักสูตรกำหนด ส่วนผู้เข้าเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่า และผู้เข้าเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าต่างประเภทวิชาและสาขาวิชาที่กำหนดใช้ระยะเวลาประมาณ 3 ปีการศึกษา

นอกจากนี้ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้ ทั้งนี้ ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดแบ่งกลุ่มสายวิชาชีพสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นประเภทวิชา ได้แก่ 1) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม 2) ประเภทวิชาศิลปกรรม 3) ประเภทวิชาพณิชยกรรม (ระดับ ปวช.) หรือประเภทวิชาบริหารธุรกิจ (ระดับ ปวส.) 4) ประเภทวิชาคหกรรม 5) ประเภทวิชาเกษตรกรรม 6) ประเภทวิชาประมง 7) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 8) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ 9) ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 10) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมบันเทิงและดนตรี 11) ประเภทวิชาพาณิชยนาวี

ในแต่ละประเภทวิชา จะแบ่งเป็นสาขาวิชาและสาขางาน เพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เมื่อจบการศึกษาแล้วมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการประยุกต์ใช้ และความรับผิดชอบเฉพาะทาง ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของงานอาชีพ มีคุณภาพ

ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของสาขาวิชาและสาขางานที่เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน

ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถผลิต ผู้สำเร็จการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ แหล่งวิทยาการตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการฝึกอาชีพและการฝึกประสบการณ์ สมรรถนะวิชาชีพ ทั้งนี้ในการบริหารการจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่เปิดสอน สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

2. จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

3. จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สินและบุคลากร ทั้งจากรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์การชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดการทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

4. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

5. เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

6. วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬาพลานามัยและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนสำหรับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันนั้นจำเป็นต้องดำเนินการในรูปของคณะกรรมการและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

8.1 การจัดทำเอกสาร คู่มือ แนวปฏิบัติ ประกาศ ระเบียบปฏิทินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

8.2 การวางแผนการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การจัดซื้อจัดหา จัดเตรียมความพร้อม ด้านอาคารสถานที่ ทรัพยากรการเรียนการสอน ครูและบุคลากร การจัดหาและพัฒนาแหล่งความรู้ สนับสนุนการเรียนการสอน การแสวงหาความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นสถานที่ฝึกอาชีพและหรือฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพ

8.3 การจัดทำแผนการเรียน ตารางเรียน ตารางสอน ตารางการใช้ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ

8.4 การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และวัดประเมินผลการพัฒนาสื่อประกอบการเรียนการสอน

8.5 การนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ทั้งนี้ การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักสูตรของคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดได้แก่ 1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และ 3) ปริญญาสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพนั้น โดยคำนึงถึงการมีเอกภาพ ด้านนโยบาย โดยมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ เพื่อให้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันการศึกษาด้านวิชาชีพสำหรับประชาชน วัยเรียน และวัยทำงาน ตามความถนัด ความสนใจอย่างทั่วถึง โดยให้ชุมชนและสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน รวมถึงการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษานั้นมีความยืดหยุ่น และหลากหลาย รวมไปถึงการมีระบบเทียบโอนผลการเรียนหรือเทียบโอนประสบการณ์การทำงานของบุคคล เพื่อให้ได้เข้ารับการศึกษาและการ

ฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ร่วมกันการระดมทรัพยากร ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงการมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้จากการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้มีการพัฒนาหลักสูตรและมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการศึกษาแบบทวิภาคี ผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงรายละเอียดของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยเป็นไปเพื่อพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถานบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาของหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถานบันกับสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษา “ระบบทวิภาคี” เป็นสำคัญ

ทั้งนี้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ยังมีส่วนที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีโดยเฉพาะในมาตรา 51 – มาตรา 55 ดังนี้

มาตรา 51 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการ

มาตรา 52 สถานประกอบการใดที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรม วิชาชีพตามพระราชบัญญัติให้ยื่นคำขอเลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษาเพื่อให้ได้รับการรับรอง ประโยชน์ตามกฎหมาย ทั้งนี้ ให้ถือว่าไม่เป็นการขัดแย้งกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบศูนย์การเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ การยื่นคำขอและการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการให้จัดการสอนตามหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือจัดการสอนตามหลักสูตรที่สถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถานบันจัดทำขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาชีวศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการตามวรรคสามให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 53 สถานประกอบการหรือภาคเอกชนอาจเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัยทดลองหรือห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันของรัฐหรือเอกชนได้ตามความตกลงของสถานศึกษาหรือสถานบันและสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ด้านความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างฐานการอาชีวศึกษาและเพิ่มพูนประสบการณ์ของครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาหรือสถาบันให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งรายได้และทรัพย์สินที่เกิดจากการดำเนินการของสถานประกอบการตามวรรคหนึ่งให้เป็นรายได้ของสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น

มาตรา 54 สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ อาจได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี

2. การเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 55 ครูฝึกในสถานประกอบการ มาตรา 52 และมาตรา 53 ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาการศึกษาด้านอาชีพ

2. เป็นผู้ชำนาญการด้านอาชีพโดยสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมาตรฐานอื่นตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

3. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเฉพาะสาขา ซึ่งสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี หรือสำเร็จการศึกษาวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีประสบการณ์ในสาขานั้นไม่น้อยกว่าสามปีหรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี

4. เป็นผู้มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในอาชีพเฉพาะสาขามีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคมและท้องถิ่นและสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรม และการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ซึ่งจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 นั้น เป็นการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นความร่วมมือกับระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับหน่วยงานภายนอก ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีและปฏิบัติทั้งจากครูในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ ที่เน้นเรียนรู้การปฏิบัติจริง

โดยสถานประกอบการที่ทำข้อตกลงความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดความร่วมมือนี้ขึ้น

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (3) และวรรคท้าย บัญญัติว่า การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันได้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษารบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

ความหมายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้สรุปความหมายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้หลากหลาย ดังนี้

บัณฑิต ออกแมน (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีว่า เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ ในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดแผนการเรียน และการวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาในการฝึกอาชีพในสถานประกอบการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของหลักสูตรการจัดการศึกษาแต่ละระดับ

จงสถาพร ดาวเรือง (2560, หน้า 11) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

OECD (2009, p. 15) ได้ให้คำนิยามของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ไว้ว่า หมายถึง การจัดการฝึกหัดงานรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากความร่วมมือของสถานประกอบการเป็นสำคัญ มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ

Cedefop (2011, p. 10) ได้ให้ความหมายของอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้ว่าหมายถึง การจัดหลักสูตรการฝึกหัดงานอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนใช้เวลาในการฝึกอาชีพช่วงระยะเวลาหนึ่งในสถานประกอบการและสถานศึกษา หรือศูนย์การฝึกอบรมอาชีพ การฝึกหัดงานต้องมีการเชื่อมโยงกับข้อตกลงตามสัญญาที่ทำกับนายจ้าง ผู้เรียนจะได้รับค่าตอบแทนจากการฝึกและเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพเฉพาะกับสถานประกอบการ

International Labour Organization (2012, p. 12) ได้ให้คำนิยามของการศึกษาระบบทวิภาคีไว้ว่า หมายถึง ระบบการศึกษาที่นายจ้างมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยการว่าจ้างเยาวชนหรือผู้เรียน เพื่อทำการฝึกอบรมอาชีพภายในระยะเวลาตามหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่กำหนดไว้

จึงสรุปได้ว่า การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training หรือ DVT) เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในเรื่องการจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดการฝึกอาชีพ การวัดและการประเมินผล มีการจัดหลักสูตรการฝึกหัดงานอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนใช้เวลาในการฝึกอาชีพช่วงระยะเวลาหนึ่งในสถานประกอบการและสถานศึกษา เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ โดยผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนในสถานศึกษากึ่งหนึ่งของหลักสูตร และใช้เวลาฝึกอาชีพในสถานประกอบการกึ่งหนึ่งของหลักสูตรการจัดการศึกษาแต่ละระดับ

หลักการและวัตถุประสงค์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มุ่งพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีสายปฏิบัติการให้มีสมรรถนะ มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ (สำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2563, หน้า 1 – 2) มีความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ

ทั้งนี้การจัดการอาชีวศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการจนพัฒนามาเป็นการศึกษาระบบทวิภาคีนั้น ได้มีพัฒนา

โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2527 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ แบ่งได้เป็น 4 ระยะเวลา (ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี, 2557, หน้า 4 – 8) ได้แก่

ระยะที่ 1 โครงการโรงเรียน – โรงงาน พ.ศ. 2527 – 2537

ในระยะที่ 1 โครงการโครงเรียน – โรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกช่างฝีมือทีมีคุณภาพตรงให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และประหยัดงบประมาณของรัฐบาล ซึ่งในการพัฒนาโครงการในระยะนี้ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี โดยผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรช่างชำนาญงาน ซึ่งส่วนมากจะได้เงินเดือนสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ระยะที่ 2 โครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2538 – 2541

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2538 โดยในด้านการจัดการเรียนการสอน ได้กำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบหลากหลายนอกเหลือจากระบบปกติ ซึ่งระยะนี้ยังคงได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ในการสร้างความเข้าใจ การพัฒนาครูอาจารย์ ครูฝึกของสถานประกอบการและผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 การฝึกงานครึ่งหลักสูตร พ.ศ. 2545 – 2550

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษา ด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยหลัก ๆ คือ การปฏิรูปหลักสูตรการจัดการจัดศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2545 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 2546 เป็นหลักสูตรที่เน้นความชำนาญเฉพาะด้านด้วยการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้เลือกเรียนได้หลากหลายวิธี สถานศึกษาอาชีวศึกษาจะทำความร่วมมือกับสถานประกอบการกำหนดให้จัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง สามารถนำรายวิชาที่เป็นวิชาชีพไปจัดฝึกในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน เพื่อให้เกิดความรู้จริงจากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) และสถานศึกษาจัดแผนการเรียนโดยบูรณาการร่วมกับสถานประกอบการเพื่อให้นักเรียนนักศึกษาสามาถนำไปฝึกในสถานประกอบการ

ระยะที่ 4 การศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2551 – ปัจจุบัน

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้แบ่งการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การศึกษาในระบบ 2) การศึกษา

นอกระบบ และ 3) การศึกษาระบบทวิภาคี ในระยะนี้จะเกิดการแบ่งการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีออกมาอย่างชัดเจน กล่าวคือ การจัดการศึกษาในระบบ จะกำหนดให้มีการนำรายวิชาชีพไปฝึกงานอย่างน้อย 1 ภาคเรียน แต่การศึกษาระบบทวิภาคี จะมีการฝึกงานครึ่งหลักสูตร คือ ไม่น้อยกว่า 3 ภาคเรียน ในระดับ ปวช. และ 2 ภาคเรียนในระดับ ปวส. และการจัดการศึกษาวิชาชีพจะเกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการหรือหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ซึ่งจะร่วมกันจัดหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ทั้งนี้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ยังได้ระบุให้การจัดการอาชีวศึกษามุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ เพื่อประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ

จึงกล่าวโดยสรุปว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในด้านการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การฝึกอาชีพ และการวัดและประเมินผล ทั้งนี้การจัดแผนการเรียนระบบทวิภาคีจะเป็นไปตามความพร้อมของสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษานี้จะเน้นให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนอย่างกว้างขวาง เน้นสมรรถนะเฉพาะด้านด้วยการปฏิบัติจริง โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการที่มีครูฝึกในสถานประกอบการที่มีความรู้ความสามารถ คุณวุฒิ และคุณสมบัติตามที่กำหนด ดูแลและพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้เกิดการพัฒนาได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ลักษณะการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560, หน้า 40 – 50) ได้กล่าวสรุปถึง การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการลักษณะผสมผสานระหว่างการจัดการเรียนวิชาชีพในสถานศึกษากับการฝึกอาชีพจริงในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้ความสามารถและมีความชำนาญในงานอาชีพ ดังนี้

1. เกิดจากความร่วมมือสถานประกอบการกับสถานศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการ

2. สถานประกอบการเป็นผู้คัดเลือกนักเรียน นักศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษาหรือมอบหมายให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแล้วแต่กรณี

3. ผู้เรียนต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำแผนการเรียนและแผนการฝึกอบรม

5. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ พื้นฐานวิชาชีพ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเบื้องต้น สถานประกอบการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพ

6. รูปแบบการจัดแผนการเรียนจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความต้องการของสถานศึกษาและสถานประกอบการ

7. ในระหว่างการฝึกอาชีพผู้เรียนจะต้องบันทึกรายงานการปฏิบัติงานในสมุดคู่มือต่อครูฝึก และครูนิเทศก์ เพื่อการพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการเรียนและการฝึกอาชีพ

8. เมื่อผู้เรียน ฝึกอาชีพครบตามแผนการที่กำหนด ผู้เรียนจะต้องสอบผ่านมาตรฐานฝีมือ โดยคณะกรรมการร่วมระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดและดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือเพื่อเป็นหลักประกันในการฝึกอาชีพ

จึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนและการจัดการองค์การ สร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการคนเก่งในสถานศึกษา ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ขีดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต (ห้องเรียนแบบใหม่)

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ให้สอดคล้องกับการบริหารคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชน โดยองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบเดียวกันได้ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้ครอบคลุมคำอธิบายที่คล้ายคลึงกันนั้น ได้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนและการจัดการองค์การ 2) การ

พัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ และ 3) การทำงานเป็นทีม ดังแสดงในตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

นักวิจัย/นักวิชาการ องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	อภิวัช แก้วจำนงค์ (2554)	อภิชา บุญภัทรกานต์ (2554)	กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555)	ยุกต์นันท์ หวานน่ำ (2555)	ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2556)	สมคิด บางโม (2556)	ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557)	โชติ บดีรัฐ (2558)	เดชัย กีสขุพันธ์ (2559)	สัมมา รธนิธย์(2560)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	จิตติมา อครธิติพงศ์ (2561)	เกษม แก้วสันน์ (2564)	Holt (2013	Griffin (2013)	Edwin B. Flippo (2014)	Peter Druckers (2017)	รวม 17 คน	ร้อยละ
1. การวางแผนและการจัดการองค์การ –การวางแผนจะต้องมีการศึกษาปัจจัยทั้งจากภายใน และปัจจัยภายนอก							✓	✓		✓					✓			16	**94.44**
–การวางแผนต้องเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลในอดีต ปัจจุบันและอนาคต																	✓ ✓		
–การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและวิธีการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้		✓				✓						✓	✓	✓		✓			
–การกำหนด เป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า			✓		✓														
–กระบวนการคิด วิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจอย่างเป็นระบบ				✓															

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ องค์ประกอบการบริหาร จัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	อภิวัชช์ แก้วจำนงค์ (2554)	อภิชา บุญเกิดกานต์ (2554)	กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555)	ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555)	ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2556)	สมคิด บางโม (2556)	ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557)	โชติ บดีรัฐ (2558)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559)	สัมมา รธนิธย(2560)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	จิตติมา อดรธิติพงศ์ (2561)	เกษม แก้วสม่น (2564)	Holt (2013	Griffin (2013)	Edwin B. Flippo (2014)	Peter Druckers (2017)	รวม 17 คน	ร้อยละ
2. การปรับตัว และยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ																		6	35.29
– มีมุมมองที่กว้างและมุ่งเน้นอนาคตเพื่อรับรู้โอกาสและความท้าทายที่เกิดขึ้น	✓																		
–มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์					✓				✓		✓			✓			✓		
3. การบริหารจัดการคนเก่งในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓															
–ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	✓						✓						✓					7	41.17
–ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา																			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	อภิวัชช แก้วจำนงค์ (2554)	อภิชา บุญภักรกานต์ (2554)	กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555)	ยุภดา นิ่มหวานฉ่ำ (2555)	ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2556)	สมคิด บางโม (2556)	ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557)	โชติ บดีรัฐ (2558)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559)	สัมมา รธนิธย์(2560)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	จิตติมา อครธิติพงศ์ (2561)	เกษม แก้วสนั่น (2564)	Holt (2013	Griffin (2013)	Edwin B. Flippo (2014)	Peter Druckers (2017)	รวม 17 คน	ร้อยละ
4. การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่			✓						✓	✓	✓							12	70.58
–ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม									✓	✓	✓								
–การเข้าร่วมการอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่									✓	✓	✓								
–การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นการนำเสนอและการท้าทายสิ่งเก่า เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่									✓		✓								
5. การทำงานเป็นทีม			✓														✓	15	88.23
–มีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน			✓																
–การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา																	✓		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	อภิวัช แก้วจำนงค์ (2554)	อภิชา บุญภักรกานต์ (2554)	กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555)	ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555)	ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2556)	สมคิด บางโม (2556)	ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557)	โชติ บดีรัฐ (2558)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559)	สัมมา รธนิธย์ (2560)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	จิตติมา อครธิติพงศ์ (2561)	เกษม แก้วสนั่น (2564)	Holt (2013	Griffin (2013)	Edwin B. Flippo (2014)	Peter Druckers (2017)	รวม 17 คน	ร้อยละ
–จริงใจและเชื่อใจกัน ทั้งสองสิ่งนี้เป็นพื้นฐานของทุกความสัมพันธ์		✓	✓																
–ตัดสินใจร่วมกัน																			
–เคารพความแตกต่างของคนในทีม		✓	✓								✓						✓		
–เปิดกว้างรับฟังฟีดแบกอยู่เสมอ พร้อมแก้ไขและปรับปรุง																			
–เข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน		✓	✓	✓							✓	✓							
6.การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน						✓												6	35.29
–มีทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่ทุกคนในองค์กรมีร่วมกัน				✓		✓									✓	✓			
–การให้รางวัลและการชื่นชม																			
–ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา	✓			✓								✓		✓			✓		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

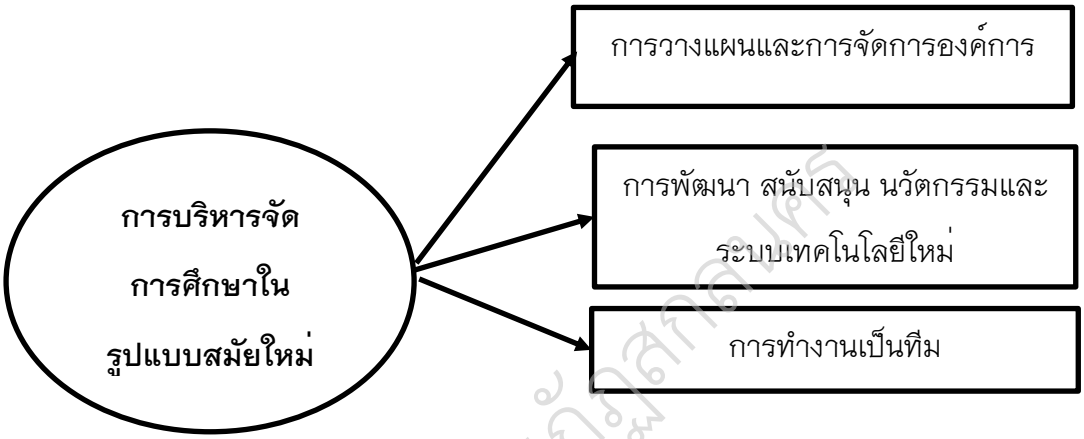
ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ / นักวิจัย/นักวิชาการ	ดลภัช แก้วจำนงค์ (2554)	อภิชา บุญภัทรกานต์ (2554)	กฤตชน วงศ์ตัน (2555)	ยุกต์นันท์ หวานฉ่ำ (2555)	ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2556)	สมคิด บางโม (2556)	ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557)	โชติ บดีรัฐ (2558)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559)	สัมมา รธนิธย์ (2560)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	จิตติมา อครธิติพงศ์ (2561)	เกษม แก้วสนั่น (2564)	Holt (2013	Griffin (2013)	Edwin B. Flippo (2014)	Peter Druckers (2017)	รวม 17 คน	ร้อยละ
7. พัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต (ห้องเรียนแบบใหม่)											✓						✓	6	35.29
–สร้างบรรยากาศให้เหมือนไม่ได้อยู่ในโรงเรียน											✓								
–สร้างสรรค์ประสบการณ์และคำนึงถึงสุขภาวะของผู้เรียนเป็นสำคัญ																	✓		
–สร้างสื่อการสอนดิจิทัล									✓										
–สงเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา																	✓		
–สร้างชั้นเรียนไฮบริดที่เพิ่มการมีส่วนร่วมแบบแอคทีฟ																			

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 2 มีจำนวน 7 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด (ในที่นี้ตั้งแต่ 11 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 61 ขึ้นไป) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนและการจัดการองค์การ 2) การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ และ 3) การทำงานเป็นทีมซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

ผู้วิจัยจึงสามารถอธิบายองค์ประกอบย่อยของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อยได้ดังนี้

1. การวางแผนและการจัดการองค์การ

ความหมายของการวางแผน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการวางแผนไว้ดังนี้

ไชยยศ เหมะรัชตะ (2563) ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำ วิธีการ และลำดับขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

พสุ เดชะรินทร์ (2564) กล่าวว่าการวางแผน คือ การกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บุญดี บุญญากิจ (2565) อธิบายว่า การวางแผน คือ กระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นกรอบการทำงานที่ชัดเจน และเป็นทิศทางให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ

Robbins & Coulter (2018, p. 15) ได้สรุปความหมายของการวางแผน (Planning) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและวางแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป็นกรอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติขององค์การอย่างมีทิศทาง ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) คือ การออกแบบโครงสร้างการทำงาน การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ของบุคลากร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การตัดสินใจและการปฏิบัติขององค์การอย่างมีทิศทาง ปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและการคาดการณ์ทรัพยากรที่จะใช้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการจัดการองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการจัดการองค์การไว้ดังนี้

เสรี วงษ์มณฑา (2563, หน้า 3) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดการองค์การ คือ การทำงานร่วมกันของบุคคลหลายฝ่าย โดยมีกลยุทธ์และการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานและบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

อัจฉรา โพธิ์ทอง (2564, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการจัดการองค์การว่า เป็นการบริหารจัดการภายในที่มุ่งเน้นการกำหนดบทบาท หน้าที่และความสัมพันธ์ของบุคลากรในทุกระดับ ตลอดจนการประสานงานให้เกิดความร่วมมือกัน เพื่อให้องค์การบรรลุภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้

พสุ เดชะรินทร์ (2565, หน้า 11) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการองค์การ คือ กระบวนการออกแบบโครงสร้าง การแบ่งงาน และการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายและปรับตัวได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Koontz และ Weihrich (2017, p. 64) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการองค์การ (Organizing) คือ กระบวนการจัดระเบียบและโครงสร้างของกิจกรรมในองค์การ

การแบ่งงาน (division of work) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนการจัดกลุ่มงานและบุคลากรให้อยู่ในโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกในการประสานงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Robbins & Coulter (2018, p. 18) การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างขององค์การ กำหนดงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้

จึงสรุปได้ว่า การวางแผนและการจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และวิธีการดำเนินงาน รวมถึงกระบวนการจัดระเบียบโครงสร้าง บทบาท หน้าที่ ความสัมพันธ์ และทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล มีทิศทางและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการวางแผนและการจัดการองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความสำคัญของการวางแผนและการจัดการองค์การไว้ดังนี้

ในการศึกษาของพสุ เดชะรินทร์ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปว่า การวางแผนและการจัดการองค์การถือเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหาร โดยการวางแผนคือการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกรอบการตัดสินใจและการปฏิบัติที่ช่วยให้องค์การมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการจัดการองค์การ คือ การออกแบบโครงสร้าง การแบ่งงาน บทบาท หน้าที่และความสัมพันธ์ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (บุญดี บุญญากิจ, 2565, หน้า 5) ทั้งนี้ ความสำคัญของการวางแผนและการจัดการองค์การอยู่ที่การทำให้การดำเนินงานขององค์การมีทิศทางชัดเจน มีการประสานงานที่ดี ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Koontz & Weihrich (2017, p. 114) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการวางแผนและการจัดการองค์การไว้ดังนี้

1) กำหนดทิศทางและเป้าหมาย ซึ่งการวางแผนช่วยให้องค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและแนวทางปฏิบัติที่เป็นระบบ ทำให้ทุกหน่วยงานและบุคลากรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

2) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจัดการองค์การช่วยให้การทำงานเป็นระบบ มีการแบ่งงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ทำให้การใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน และเวลาเกิดประโยชน์สูงสุด

3) ลดความเสี่ยงและการสูญเสีย การวางแผนล่วงหน้าช่วยเตรียมรับมือกับปัญหาและความไม่แน่นอน ทำให้องค์การสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ

Robbins & Coulter (2018, p. 18) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การวางแผนและการจัดการองค์การถือเป็นกระบวนการพื้นฐานและสำคัญของการบริหาร เนื่องจากช่วยให้องค์การสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การวางแผน (Planning) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) ช่วยสร้างโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน กำหนดบทบาท หน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบของบุคลากร ทำให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ การวางแผนและการจัดการองค์การร่วมกันยังช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน และสนับสนุนความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างยั่งยืน

จึงสรุปได้ว่า การวางแผนและการจัดการองค์การ เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวางแผน (Planning) ช่วยให้องค์การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) ช่วยสร้างโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน กำหนดบทบาท หน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบของบุคลากร ทำให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล ซึ่งการวางแผนและการจัดการองค์การร่วมกันยังช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สนับสนุนการทำงานเป็นระบบ และเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

2. การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่

ความหมายของการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่

จากการศึกษาของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ไว้ดังนี้

ปกรณ์ เจริญพรหม (2563, หน้า 3) ได้กล่าวสรุปถึงความหมายและลักษณะของการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ว่า เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่มุ่งปรับปรุงโครงสร้างงาน ระบบบริการ และเครื่องมือทางเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมชาย แก้วประเสริฐ (2564, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ว่า คือ กระบวนการส่งเสริมหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน และบริการ โดยใช้เทคโนโลยีและแนวคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อจำกัด และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

อรอนงค์ รัตนวิจิตร (2565ล หน้า 2) ได้กล่าวสรุปว่าการสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ หมายถึง การจัดเตรียมทรัพยากร ความรู้ และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรหรือหน่วยงานสามารถสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการและระบบงานให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้อย่างมีประสิทธิผล

Tidd, Bessant & Pavitt (2017, p. 32) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ว่า เป็นกระบวนการจัดเตรียมทรัพยากร เครื่องมือและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้น ปรับปรุง และนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาและสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ หมายถึง กระบวนการสร้าง ปรับปรุง และนำเทคโนโลยี แนวคิด หรือวิธีปฏิบัติใหม่มาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อจำกัด และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยรวมถึงการจัดเตรียมทรัพยากร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นและทดลองสิ่งใหม่ ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงานและการบริการ

ความสำคัญของการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปถึง ความสำคัญของการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ไว้ดังนี้

อรอนงค์ รัตนวิจิตร (2565, หน้า 4) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการพัฒนาและสนับสนุนนวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ไว้ดังนี้

1) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

2) สร้างความสามารถในการแข่งขัน กล่าวคือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ช่วยให้องค์กรสร้างความแตกต่าง เพิ่มคุณค่า และตอบสนองความต้องการของตลาดหรือผู้ใช้ได้ดีกว่าคู่แข่ง

3) สนับสนุนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานระยะไกล หรือความต้องการของลูกค้า

4) ส่งเสริมการสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่อเนื่อง การสนับสนุนให้บุคลากรทดลองหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ จะกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และส่งผลให้องค์กรเกิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

5) เพิ่มประสิทธิผลและคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมช่วยปรับปรุงคุณภาพ ลดต้นทุน และเพิ่มความพึงพอใจให้ผู้ใช้บริการหรือผู้บริโภค

Tidd, Bessant และ Pavitt (2017) ได้กล่าวสรุปว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานและผลิตภัณฑ์ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้ยังช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็ว สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างสรรค์และนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จึงกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ และบริการให้มีประสิทธิภาพ ลดต้นทุน

และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาใช้ยังช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็ว สร้างความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร ทั้งยังสนับสนุนการสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเพิ่มมูลค่าให้องค์กร

3. การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 4) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น

ธนกร กรวัชรเจริญ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวสรุปว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึงการรวมสมาชิกมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน และทีมนั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคน โดยเฉพาะถ้างานต้องอาศัยทักษะการทำงาน การตัดสินใจและประสบการณ์ที่หลากหลาย

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปว่า การทำงานเป็นทีมคือการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

ฟาอิซ ดาราแม (2565, หน้า 5) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกจำนวนมากที่มีวัตถุประสงค์ เดียวกันและต้องยอมรับซึ่งกับและกัน โดยจะมีการเข้าร่วมวางแผนและดำเนินงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญสำหรับทุกองค์การ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความสำเร็จในงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมเป็นอย่างมาก

Salas, Sims & Burke (2015, p. 2) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่สมาชิกต้องมีความเชื่อมั่นร่วมกัน มีการประสานงานและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของทีม

Robbins & Judge (2019, p. 23) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคลที่มีความสามารถแตกต่างกันเพื่อทำงานร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และใช้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนเพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมาย

จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคลหลายคนที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จที่ไม่สามารถทำได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการประสานงานที่ราบรื่น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการประสานงานที่ราบรื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 12) ได้ศึกษาและสรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จได้รวดเร็วและมีคุณภาพ เพราะสามารถรวมความรู้ ความสามารถ และทรัพยากรของสมาชิกแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย

3) การสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี ซึ่งการทำงานเป็นทีมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

4) การพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันช่วยให้สมาชิกได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเกิดความคิดสร้างสรรค์และทีมที่มีความหลากหลายจะสามารถสร้างนวัตกรรมและวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

Robbins & Judge (2019, p. 3) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเน้นไปที่หลายประเด็นหลัก ดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทีมช่วยรวมความสามารถและทักษะของสมาชิกแต่ละคน ทำให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้นและมีคุณภาพมากกว่าการทำงานเดี่ยว

2) เป็นการแบ่งบทบาทและความรับผิดชอบชัดเจน การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนช่วยให้การทำงานเป็นระบบ ลดความสับสนและทำให้สมาชิกทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตนเอง

3) การสร้างความร่วมมือและการประสานงาน ทีมที่มีการประสานงานและร่วมมือกันดี ช่วยลดความขัดแย้ง และทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดีในทีมช่วยให้สมาชิกเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาได้ตรงจุด

5) การพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของสมาชิกคนอื่น ๆ

จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มคุณภาพงาน แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันได้ดีขึ้น ส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือ พัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิก และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

มีนักวิชาการ นักการศึกษาที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่หลากหลาย ดังนี้

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ (2555, หน้า 44) ได้กล่าวถึง สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้น ผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

ประชุม สุวัติถี (2556, หน้า 34) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคล เกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ 1) บุคคลที่มีความสามารถที่จะเข้าร่วม คือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 2) บุคคลที่มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วม คือ จะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจวัฒนธรรม และกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้ 3) บุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม คือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วมเล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม และ 4) บุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่า เป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

ประพันธ์พงศ์ ชิณพงษ์ (2556, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้น จะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่าการ

ปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2556, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย การทำงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการ นโยบายของสาธารณะทั้งด้านการให้และการรับรู้ข่าวสาร การให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การร่วมการตัดสินใจ ทั้งในขั้นตอนการริเริ่มนโยบายการจัดทำแผนงานโครงการหรือกิจกรรม

นพพร สะใบบาง (2558, หน้า 12) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องและมีบทบาทในกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านการคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติและการสื่อสาร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจ และผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม / องค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมด้านความคิด (Cognitive Participation) ซึ่งผู้มีส่วนร่วมมีความเข้าใจและตระหนักถึงเป้าหมายและบทบาทของตนเอง และการให้ความเห็นและการแลกเปลี่ยนข้อมูล

2) การมีส่วนร่วมด้านพฤติกรรม (Behavioral Participation) ซึ่งเป็นการการลงมือทำกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุม

3) การมีส่วนร่วมด้านอารมณ์หรือแรงจูงใจ (Emotional / Motivational Participation) เป็นความรู้สึกผูกพันกับกลุ่มหรือเป้าหมาย และแรงจูงใจในการสนับสนุนหรือร่วมมือ

4) การมีส่วนร่วมด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ (Relational Participation) เป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนร่วม และการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและร่วมมือกัน

Gabcanova, (2011, p. 112) บุคลากรถือว่าเป็นทรัพย์สินที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์กร ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร หมายถึง ระดับที่บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการดำเนินการขององค์กร

Agyeman (2012, p. 254) อธิบายเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นมุมมองการจัดการเกี่ยวกับวิธีการที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและสร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Kumari and Kumari (2014, p. 179) ได้อธิบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคลากรมีอำนาจที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร และกิจกรรมการปรับปรุงที่เหมาะสมกับตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

Sofijanova และ Zabijakin – Chatleska (2013, p. 145) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ยังเพิ่มอิสระในกระบวนการการทำงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะบ่งบอกถึงแนวคิดของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหานั้นด้วย รวมทั้งเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบให้กับบุคลากรในองค์กร

จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ การที่สมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร และส่งเสริมประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจของพนักงาน

2.2 เน้นผู้มีส่วนได้เสีย

การเน้นผู้มีส่วนได้เสียในด้านธุรกิจ หมายถึง การให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการให้กลับมาซื้อหรือรับบริการอีกครั้ง ในส่วนการศึกษาการเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ หมายถึง นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสียจากการศึกษา โดยมีผู้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสียไว้ดังนี้

ในส่วนของมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2559, หน้า 73 – 79) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ วิชาชีพครู ยังได้กล่าวถึงผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ โดยลักษณะสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพครูกำหนดเป็นข้อบังคับให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติกับผู้ที่เกี่ยวข้อง 5 ส่วน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเองต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และต่อสังคม โดยสาระสำคัญของจรรยาบรรณ วิชาชีพครู ตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ที่เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพสรุปได้ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์

10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์

11. แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพครู แบ่งเป็น 5 ด้าน

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ครูต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า

3.2 ครูต้องส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการ

3.3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4 ครูต้องไม่กระทำตน เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจอารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, องอาจ ปัทวานิชย์, ปริญ ลักษิตานนท์ และศุภร เสรีรัตน์ (2551, หน้า 142 – 146) อ้างถึงใน นพพร สะใบบาง (2558, หน้า 10) ศึกษาพบว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกค้าประเมินคุณภาพของการบริการที่เรียกว่า “คุณภาพของการบริการที่ลูกค้าได้รับรู้” ซึ่งจะเกิดจากการที่ลูกค้าทำการเปรียบเทียบบริการที่รับรู้ซึ่งคือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่ลูกค้าได้รับบริการแล้วนั่นเองในการประเมินคุณภาพดังกล่าวนั้น ลูกค้ามักพิจารณาจากเกณฑ์ที่คิดว่ามีความสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. การเข้าถึงลูกค้า (Access) การบริการที่ให้กับลูกค้าต้องอำนวยความสะดวกในด้านเวลา สถานที่ แก่ลูกค้า กล่าวคือไม่ให้ลูกค้าต้องรอนาน มีทำเลที่ตั้งอันเหมาะสมอันแสดงถึงความสามารถในการเข้าถึงลูกค้า

2. การติดต่อสั่งการ (Communication) มีการอธิบายที่ถูกต้องโดยใช้ภาษาที่ลูกค้าเข้าใจง่าย

3. ความสามารถ (Competence) บุคลากรหรือบุคลากรที่ให้บริการต้องมีความรอบรู้และความชำนาญในงานที่ทำอยู่ เพื่อสนองความต้องการของลูกค้าอย่างพอเพียง

4. ความมีน้ำใจ (Courtesy) บุคลากรหรือบุคลากรต้องมีมนุษย์สัมพันธ์เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความเป็นกันเองและมีวิจารณญาณ

5. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) บุคลากรต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการบริการ โดยเสนอบริการที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า

6. ความไว้วางใจ (Reliability) การบริการที่ให้กับลูกค้าต้องมีความสม่ำเสมอและถูกต้อง

7. การตอบสนองลูกค้า (Responsiveness) สามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้าอย่างรวดเร็วตามความต้องการ

8. ความปลอดภัย (Security) การบริการที่ให้ต้องปราศจากอันตราย ไม่มีความเสี่ยงและปัญหาต่าง ๆ

9. ความเข้าใจและรู้จักลูกค้า (Understanding knowing customer) การให้บริการต้องพยายามเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า และใจใส่ลูกค้า

10. สิ่งที่สามารถจับต้องได้ (Tangibility) การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับให้บริการ การเตรียมอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้บริการ การจัดสถานที่ให้สวยงามสะอาด จนทำให้ลูกค้าสามารถคะเนถึงคุณภาพการบริการได้

Robin and Coulter (2012, p. 312) ให้ความหมายของผู้มีส่วนได้เสีย คือ บุคคลหรือสถาบันที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและดำเนินการขององค์กร และในทางกลับกันก็อาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรเช่นกัน

Clarkson (2013, p. 106) ระบุ ผู้มีส่วนได้เสียว่า บุคคลหรือกลุ่มคนที่มีกรรมสิทธิ์หรือได้รับผลประโยชน์ในบริษัทและกิจกรรมของบริษัท ทั้งในอดีตปัจจุบันหรืออนาคต

Adebanjo & Kehoe (2013, p. 53) ได้เสนอองค์ประกอบเพื่อให้แนวทางในการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญที่ประสบความสำเร็จ คือ

1. การสื่อสาร คือ การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกมีความสำคัญต่อการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ

2. มุ่งเน้นบุคลากร คือ บุคลากรทุกคนรู้ว่าผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรคือใคร ไม่ว่าจะเป็นผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก

3. มาตรการ คือ การใช้มาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียเป็นวิธีที่สำคัญที่สุดในการตัดสินความสำเร็จโดยรวมและรวบรวมข้อมูล

4. การสร้างความสัมพันธ์ คือ การรักษาผู้มีส่วนได้เสียปัจจุบันนั้นง่ายกว่าการหาลูกค้าใหม่ ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียจึงมีความสำคัญ

5. รางวัล คือ ให้รางวัลและจดจำผู้มีส่วนได้เสียที่ให้

Weston (2013, p. 19) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ไม่ใช่แค่บุคลากรส่วนใดส่วนหนึ่งที่มุ่งเน้นความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ แต่ทั้งองค์กรต้องเน้นความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะอยู่ในตำแหน่งไหนก็มีส่วนรับผิดชอบในการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญเช่นกัน

Bartley, Bronwen & Gomibuchi, Seishi & Mann, Robin (2017, pp. 491 – 492) ได้อธิบายว่า ทิศทางและการดำเนินการขององค์กรนั้นขับเคลื่อนโดยผู้มีส่วนได้เสียซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. องค์กรต้องมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ

2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการศึกษาพฤติกรรมโดยเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร

3. องค์กรมีโครงสร้างเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและมุ่งเน้นการรักษาผู้มีส่วนได้เสียและสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว

4. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กร มีช่องทางติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

Freeman and Mcvea (2019, p. 221) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้เสียคือกลุ่มคนหรือบุคคลใดก็ตามที่สามารถส่งผลกระทบต่อหรือได้รับผลกระทบ ซึ่งสิ่งที่เกี่ยวข้องนี้ครอบคลุมกว้างขวางตั้งแต่การตัดสินใจจากกิจกรรม การบริการ กระบวนการและผลการดำเนินกิจการ

สรุปได้ว่า การเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การให้ความสำคัญต่อกลุ่มคนหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจการดำเนินขององค์กร ซึ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1. การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย 2. การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและ 3. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการเน้นผู้มีส่วนได้เสีย

องค์ประกอบของ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการเน้นผู้มีส่วนได้เสีย	ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2551)	อรทัย กกผล (2552)	สันติชัย เด็ดจงประสิทธิ (2555)	ประชุม สุวัตถี (2556)	ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2556)	กวิลดี บุรีกุล และคณะ (2556	นพพร สะใบบาง (2558)	Gabcanova, (2011)	Agyeman (2012)	Robin and Coulter (2012)	Weston (2013)	Sofijanova,Zabijakin– (2013)	Adebanjo & Kehoe (2013)	Ulrich and Brockbank (2014)	Kumari and Kumari (2014)	Marchington, 2015)	Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (2016)	Torka, Schyns and Looise, 2017)	Chapin (2017)	Bartley, Bronwen(2017)	Freeman and Mcvea (2019)	รวม 21 คน	ร้อยละ
1. ระดับการมีส่วนร่วม																						17	80.95
– การให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform)		✓				✓	✓																
– การให้คำปรึกษาหารือ (To Consult) หรือ การรับฟังความคิดเห็น		✓			✓									✓				✓					
– การเข้าร่วมกิจกรรม(To Involve)		✓		✓					✓							✓	✓	✓				✓	
– ความร่วมมือ (To Collaborate)		✓																					
– การมอบอำนาจการตัดสินใจ (To Empower)		✓	✓	✓				✓		✓		✓			✓		✓		✓				
2. รูปแบบการมีส่วนร่วม																	✓	✓				13	61.90
- การมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ																		✓					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการเน้นผู้มีส่วนได้เสีย	ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2551)	อรทัย ก๊กผล (2552)	สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ (2555)	ประชุม สุวัตถี (2556)	ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2556)	ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2556	นพพร สะใบบาง (2558)	Gabcanova, (2011)	Agyeman (2012)	Robin and Coulter (2012)	Weston (2013)	Sofijanova,Zabijakin– (2013)	Adebanjo & Kehoe (2013)	Ulrich and Brockbank (2014)	Kumari and Kumari (2014)	Marchington, 2015)	Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (2016)	Torka, Schyns and Looise, 2017)	Chapin (2017)	Bartley, Bronwen(2017)	Freeman and Mcvea (2019)	รวม 21 คน	ร้อยละ
– การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓	✓	✓				✓		✓		✓			✓		✓		✓		✓			
– การมีส่วนร่วมในขั้นปฏิบัติการ					✓		✓													✓		✓			
– การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์																	✓			✓				
– การมีส่วนร่วมในการประเมินผล																	✓			✓				
3. การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย							✓						✓								✓		4	19.05
– เพื่อพัฒนาคุณภาพและการบริการ													✓								✓			
– เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	✓												✓											
– เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย	✓												✓											

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการเน้นผู้มีส่วนได้เสีย	ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2551)	อรทัย ก๊กผล (2552)	สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ (2555)	ประชุม สุวัตถี (2556)	ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2556)	ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2556	นพพร สะใบบาง (2558)	Gabcanova, (2011)	Agyeman (2012)	Robin and Coulter (2012)	Weston (2013)	Sofijanova,Zabijakin– (2013)	Adebanjo & Kehoe (2013)	Ulrich and Brockbank (2014)	Kumari and Kumari (2014)	Marchington, 2015)	Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (2016)	Torka, Schyns and Looise, 2017)	Chapin (2017)	Bartley, Bronwen(2017)	Freeman and Mcvea (2019)	รวม 21 คน	ร้อยละ
– การอธิบายที่ถูกต้องโดยใช้ภาษาที่ลูกค้าเข้าใจง่าย	✓																						
4. การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย	✓																				✓		3	14.29
– เพื่อมุ่งเน้นการรักษาไว้ซึ่งผู้มีส่วนได้เสีย	✓										✓										✓			
– เพื่อสนองความต้องการของลูกค้าอย่างพอเพียง	✓																							
– การสร้างความปลอดภัย ความไว้วางใจ	✓																							
5. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย							✓														✓		3	14.29
– เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว																					✓			
– เพื่อการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร	✓																				✓			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 3 มีจำนวน 5 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด (ในที่นี้ตั้งแต่ 13 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 61 ขึ้นไป) ได้ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ระดับการมีส่วนร่วม และ 2) รูปแบบการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปรายละเอียดขององค์ประกอบย่อยทั้งสองได้ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วม

ความหมายของระดับการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความหมายและลักษณะของระดับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

จิราพร บุญมาก (2562, หน้า 2) ได้สรุประดับการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมถูกแบ่งเป็น 3 ระดับหลัก ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการ (Operational Participation) เป็นการทำตามหน้าที่หรือปฏิบัติตามคำสั่ง

2. การมีส่วนร่วมเชิงการตัดสินใจ (Decision – Making Participation) ซึ่งการมีส่วนร่วมเชิงการตัดสินใจนั้นมีโอกาสเสนอความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ

3. การมีส่วนร่วมเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Participation) เป็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางขององค์กร

สมชาย ใจดี (2564, หน้า 5) ได้สรุปไว้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมสะท้อนถึง ความเข้มข้นของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในกระบวนการตัดสินใจหรือการบริหารงาน กล่าวคือ ยิ่งบุคลากรมีส่วนร่วมมาก จะช่วยเพิ่มความรับผิดชอบ ความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการทำงาน

Arnstein (2009, p. 2) ได้สรุปมุมมองในการมองการมีส่วนร่วมเป็นบันไดของอำนาจ ตั้งแต่ไม่มีส่วนร่วม ไปจนถึงควบคุมเต็มที่ โดยระดับสูงสุดทำให้ผู้มีส่วนร่วมมีอำนาจแท้จริงในการตัดสินใจและบริหารจัดการ ส่วนระดับต่ำสุดเป็นเพียงการถูกชี้นำหรือมีส่วนร่วมเพียงเชิงสัญลักษณ์ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 Nonparticipation (ไม่มีส่วนร่วม) ได้แก่ 1) Manipulation (การชี้นำ) ผู้มีส่วนร่วมถูกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้องค์กรหรือผู้บริหารบรรลุผลตามที่ต้องการ และ 2) Therapy (การบำบัด) ซึ่งผู้มีส่วนร่วมถูก “อบรม” หรือให้ความรู้เพื่อเปลี่ยนทัศนคติ โดยไม่ได้มีอำนาจตัดสินใจจริง

กลุ่มที่ 2 Tokenism (มีส่วนร่วมแค่รูปแบบ) ประกอบด้วย 1) Informing (การให้ข้อมูล) ผู้มีส่วนร่วมได้รับข้อมูล แต่ไม่มีสิทธิ์ต่อรองหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 2) Consultation (การปรึกษาหารือ) มีโอกาสให้ความคิดเห็น แต่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม และ 3) Placation (การแนะนำ / เสนอความเห็น) ผู้มีส่วนร่วมสามารถเสนอความคิดเห็นได้ แต่สุดท้ายผู้มีอำนาจยังคงควบคุมการตัดสินใจ

กลุ่มที่ 3 Citizen Power / Employee Power (มีอำนาจร่วม) ได้แก่ 1) Partnership (หุ้นส่วนร่วม) ผู้มีส่วนร่วมและผู้บริหารร่วมกันตัดสินใจ แบ่งอำนาจอย่างเท่าเทียม 2) Delegated Power (มอบอำนาจ) ผู้มีส่วนร่วมมีอำนาจตัดสินใจในเรื่องสำคัญและ 3) Citizen Control / Employee Control (ควบคุมเต็มที่) ผู้มีส่วนร่วมมีอำนาจเต็มที่ในการตัดสินใจและบริหารจัดการ

ซึ่งสรุปได้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ มาตรการหรือชั้นความเข้มข้นที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยแบ่งเป็นหลายระดับตั้งแต่การปฏิบัติตามคำสั่ง ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบาย

2. รูปแบบการมีส่วนร่วม

ความหมายของรูปแบบการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

สัญญา เคณาภูมิ (2563, หน้า 2) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะหรือวิธีการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงาน โดยมีระดับความเข้มข้นและบทบาทที่แตกต่างกันไป เช่น การรับข้อมูล การให้ข้อเสนอแนะ การร่วมตัดสินใจ หรือการร่วมกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรหรือชุมชน

สมบัติ โพธิ์หล้าและคณะ (2563, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของรูปแบบการมีส่วนร่วมว่าเป็น การสร้างโอกาสให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในแนวทางการพัฒนา โดยผ่านกระบวนการส่งเสริม ชักจูง และการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการเรียนรู้ การริเริ่ม และการตัดสินใจร่วมกัน

Tritter & McCallum (2012, p. 6) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมเป็น 3 รูปแบบหลัก ตามลำดับจาก ระดับอำนาจต่ำไปสูงคือ 1) การมีส่วนร่วมโดย การให้

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ แต่ผู้ตัดสินใจยังเป็นผู้ควบคุมทั้งหมด 2) การมีส่วนร่วมแบบร่วมมือและทำงานร่วมกันระหว่างผู้เข้าร่วมและผู้ตัดสินใจ แต่สุดท้ายผู้ตัดสินใจยังมีบทบาทสำคัญ และ 3) การมีส่วนร่วมโดย มอบอำนาจให้ผู้เข้าร่วมสามารถตัดสินใจได้จริง

สรุปได้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึง วิธีการและระดับความเข้มข้นที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรหรือชุมชน โดยมีตั้งแต่การรับข้อมูล การให้ข้อเสนอแนะ การร่วมตัดสินใจ ไปจนถึงการร่วมกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ซึ่งช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

3. ระดับการมีส่วนร่วมและรูปแบบการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุประดับการมีส่วนร่วมและรูปแบบการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ในการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงาน ไม่ว่าองค์กรจะเลือกใช้วิธีการหรือเทคนิค ทางการบริหารใดก็ตาม องค์กรมีความจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบของความมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรร่วมด้วย อันได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร รูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากร ระดับตำแหน่งงานของบุคลากร และประเด็นการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Marchington, 2015, p. 27)

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากรอาจเริ่มจากระดับของการปฏิบัติงานประจำวัน (Operational Participation) จากนั้นจึงเพิ่มขึ้นไปสู่ระดับการทำงานในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Participation) และระดับการสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Employee Ownership) ที่อนุญาตให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกกิจกรรม และเมื่อจำแนกระดับของการการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่าง ละเอียด สามารถแบ่งระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้ 4 ระดับ (NyKodym, et al., 2014, pp. 45 – 55) คือ

ระดับที่ 1 การให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย และคิดหาแนวทาง / วิธีการทำงานของตนเอง ต้องให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและออกแบบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับที่ 2 การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างทางเลือกหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทำงาน เช่น การจัดวางสิ่งของ การจัดตาราง การเข้าเวร เป็นต้น

ระดับที่ 3 การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ทั้งในส่วนของการระบุประเด็นปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติ

ระดับที่ 4 การให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ เป็นต้น ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับที่ 1 ถึงระดับที่ 3 บุคลากรสามารถดำเนินการด้วยตนเอง หรือดำเนินการร่วมกับหัวหน้างาน / ผู้บริหาร โดยอาจจัดให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเพื่อหามติร่วม หรือให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นทางอ้อมผ่านตัวแทนของหน่วยงาน หรือใช้หลายวิธีการผสมผสานกัน

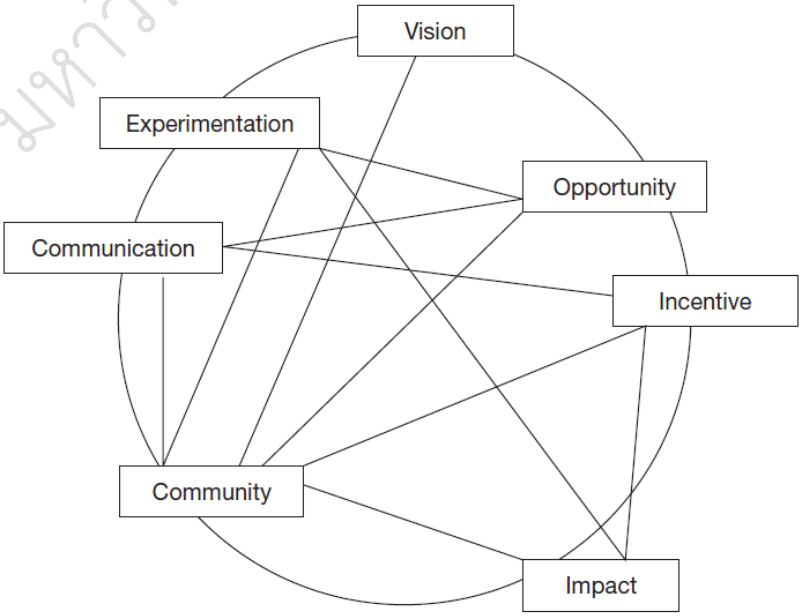
2. รูปแบบการมีส่วนร่วม การสร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้บริหารอาจดำเนินการอย่างเป็นทางการ (Formal Approach) หรือไม่เป็นทางการ (Informal Approach) ก็ได้ ในส่วนของการดำเนินการอย่างเป็นทางการนั้น ผู้บริหารอาจอนุญาตให้บุคลากรมีบทบาทในกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยตรง เช่น ให้บุคลากร มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในโครงการพิเศษและให้อำนาจการตัดสินใจ การให้บุคลากรแสดงความ คิดเห็นและนำความคิดเห็นไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น ส่วนการสร้างความมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการ ก็มีกิจกรรมหลายรูปแบบ เช่น การที่กลุ่มบุคลากรเลือกผู้แทนเพื่อเป็นตัวแทนในการแสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารหรือการที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารเป็นการส่วนตัว (Torka, Schyns and Looise, 2017, pp. 418 – 434)

3. ระดับตำแหน่งงานของบุคลากร ระดับความมีส่วนร่วมของบุคลากรจะแตกต่างกันไปตามภาระหน้าและหน่วยงานที่สังกัด

4. ประเด็นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประเด็นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แก่ การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของบุคลากร (Task Level) จนถึงการมีส่วนร่วมในเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Corporate Strategic Level) นอกจากนี้การสร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากรยังสามารถจำแนกตามระยะเวลา เป็นการสร้างความมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร ในระยะยาว (Long – Term) และการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระยะสั้น (Short – Term) โดยการสร้างความมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในระยะยาวควรเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยตรงและต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของตนตลอดจนให้อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน ในส่วนของการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระยะสั้น (Short – Term) ควรกระตุ้นบุคลากรให้สนใจทำกิจกรรม

โดยการให้รางวัลที่เป็นตัวเงินและการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน เนื่องจากการให้รางวัลที่เป็นตัวเงินจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เร็วแต่ไม่ใช่พฤติกรรมถาวร ทั้งนี้อาจใช้เป็นเพียงแนวทางเริ่มต้นในการริเริ่ม ในทางตรงกันข้ามการให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การชมเชย การยกย่อง จะทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในระยะยาวต่อไป

Ulrich and Brockbank (2014, p. 236) ได้เสนอ The VOICE Framework ซึ่งแสดง 7 องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรไว้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) องค์กรต้องวางแผนในอนาคตให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร 2) โอกาส (Opportunity) บุคลากรได้รับโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร 3) สิ่งจูงใจ (Incentive) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงฐานเงินเดือน โบนัส และสิ่งจูงใจทางการเงินอื่น ๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร 4) ผลกระทบ (Impact) เมื่อบุคลากรสามารถเห็นผลลัพธ์ของงาน บุคลากรก็จะมีแนวโน้มที่จะมุ่งมั่นกับสิ่งนั้นมากขึ้น 5) ชุมชน (Community) ชุมชนเป็นตัวแทนขององค์กรที่บุคลากรซึ่งแรงกดดันจากเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร 6) การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารภายในองค์กรต้องสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และ 7) การทดลอง (Experimentation) ชั่วโมงทำงาน การแต่งกาย และนโยบายอื่น ๆ ควรมีความยืดหยุ่นและออกแบบมาเพื่อปรับให้เข้ากับความต้องการขององค์กรและบุคลากร



ภาพประกอบ 9 The VOICE framework (Ulrich and Brockbank, 2014)

อรทัย ก๊กผล (2552, หน้า 22 – 26) ได้อธิบาย ระดับของการมีส่วนร่วม ออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) การมีส่วนร่วมระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (Inform) เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นความจริง ถูกต้อง และเพียงพอโดยไม่ใช่การประชาสัมพันธ์เฉพาะด้านดี 2) การมีส่วนร่วมระดับรับฟังความคิดเห็น (Consult) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้สึก และแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะการดำเนินการอย่างอิสระ และเป็นระบบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงนโยบาย หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมระดับเข้ามามีบทบาท (Involve) เป็นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือข้อมูลอย่างจริงจัง และมีจุดมุ่งหมายชัดเจน แต่ยังไม่ได้ให้อำนาจการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมระดับสร้างความร่วมมือ (Collaborate) เป็นการให้ความสำคัญกับบทบาทของการเป็นหุ้นส่วน โดยผู้เข้าร่วมจะร่วมตัดสินใจทุกขั้นตอน ตั้งแต่การระบุปัญหาพัฒนา ทางเลือก และแนวทางแก้ไข รวมถึงเป็นภาคีในการดำเนินกิจกรรม รัฐจะนำแนวคิดใหม่ ๆ หรือ ข้อเสนอแนะของประชาชนมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และ 5) การมีส่วนร่วมระดับเสริมอำนาจ (Empower) เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่มีบทบาทสูงสุดคือเป็นผู้ตัดสินใจ เน้นให้มีบทบาทในการบริหารจัดการ รูปแบบผู้ดำเนินภารกิจ และภาครัฐมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้น

Cohen and Uphoff (2018, pp. 7 – 26) กล่าวถึงกรอบในการพิจารณาเรื่องของการมีส่วนร่วมว่า มีโครงสร้างพื้นฐานจำแนกเป็น 3 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร (what participation are we concerned with?) หรือเรียกอีกอย่างว่า ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้สร้างกรอบพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (participation in implementation) เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (participation in benefits) โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (participation in evaluation) ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

มิติที่ 2 ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม (whose participation are we concerned with?) ในส่วนนี้ มีคำที่ใช้ในความหมายว่า “การมีส่วนร่วมของบุคลากร” (popular participation) Cohen and Uphoff ได้จำแนกให้เป็นกลุ่มบุคคลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) ผู้ที่อยู่อาศัยในท้องถิ่น 2) ผู้นำท้องถิ่น 3) เจ้าหน้าที่ของรัฐ และ 4) คนต่างชาติ

มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นอย่างไร (how is participation occurring within the project?) ในมิตินี้ มีประเด็นที่ควรพิจารณาอยู่ 4 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. พื้นฐานของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับแรงที่กระทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาจากเบื้องบนหรือเบื้องล่าง และแรงที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาจากที่ใด

2. รูปแบบของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบขององค์กร การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม

3. ขอบเขตของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วมและช่องของกิจกรรม

4. ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับการให้อำนาจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม และปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

Chapin (2017, p. 317) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในงานออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การเริ่มตัดสินใจดำเนินการ การมีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินงานหรือออกเสียงคัดค้าน และตัดสินใจปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็นผู้กระทำและทำอย่างไร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมในงานในการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (2016, p. 152) ได้จำแนกชนิดของการมีส่วนร่วมเอาไว้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ต้องดำเนินไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจำทำประโยชน์ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและงบประมาณ และการขอความช่วยเหลือ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อันเกิดจากโครงการนั้น ๆ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาการกระจายผลประโยชน์ทางบวก และผลที่เกิดขึ้นทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคมด้วย และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความคิดเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักการศึกษา นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลากร ไว้ดังนี้

สรคุปต์ บุญเกษม (2559, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า บุคลากร หมายถึง บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญของงานวิชาการมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานด้านวิชาการ จัดอบรมบุคลากรในสถนศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานด้านวิชาการ ได้รับการแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการอย่างทั่วถึง บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิชาการ มีทัศนคติที่ดีต่องานวิชาการในสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการทำงาน รับผิดชอบงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ

วริศรา อรุณกิตติพร (2561, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง วิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วนการมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอนการคำนึงถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

ประชุม รอดประเสริฐ (2562, หน้า 132) ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถความเข้าใจตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวสรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มมิสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

ประยงค์ ศรีโทมี (2563, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากร มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

Swanson & Holton (2011, p. 3) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร เป็นการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้นด้วยสองแนวทาง คือ การพัฒนาระดับองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development) ซึ่งการพัฒนาระดับบุคคลนั้น เพื่อมุ่งหวังที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้ความเชี่ยวชาญ และเกิดการเรียนรู้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

Nadler (2012, p. 23) ได้ให้ความหมายว่ากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในขณะนั้น ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร โดยวิธีการลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

3. การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึงกิจกรรมการเรียนที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากร ได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

Castetter (2018, p. 220) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่องค์การส่งเสริมความรู้ความสามารถ ให้บุคลากรด้วยกิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม

ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เช่น องค์กรมีการขยายตัว องค์กรจึงต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น หรือหากองค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคคลยังมีส่วนสำคัญ ที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คุณภาพของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านี้ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้อง ดูแล ฝึกอบรม และพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

การฝึกอบรม (Training) คือเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พฤติกรรมในการทำงานยกระดับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ในงาน (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ตลอดจนทัศนคติ (Attitude) หรือเรียกย่อว่า K–U–S–A ให้ดีขึ้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษา (Education) คือ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร เพื่อรองรับงานที่จะต้องรับผิดชอบในอนาคต (Future Job)

การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาตนเอง และกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่เน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

วิธีการพัฒนาบุคลากร

มีนักการศึกษา นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลากร ไว้ดังนี้

Werther and Davis (2014, p. 65) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การสอนงานเป็นวิธีการแนะนำวิธีการทำงาน เช่น การสอนในขณะปฏิบัติงาน

2. การหมุนเวียนงาน วัตถุประสงค์สำคัญของการหมุ่นเวียนตำแหน่งก็เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้มีความรู้ที่กว้างขึ้น วิธีการฝึกประสบการณ์ในงาน การสอนแนะ และการศึกษางาน อาจจะแคบกว่าวิธีนี้ตรงที่มีการจำกัดการหาความรู้และทักษะเฉพาะในงานหนึ่งเท่านั้น

3. การประชุมอภิปราย เป็นการแบ่งกลุ่มพิจารณาหรืออภิปรายกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องที่อภิปรายกันนั้น และมีลักษณะเป็นกันเองไม่เป็นทางการ

4. การฝึกหัดและเสนอแนะ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานประกอบกับการมีผู้สอนที่ชำนาญการและมีอำนาจสั่งการด้วย เช่น หัวหน้างาน

5. การฝึกในห้องทำงาน เป็นการเรียนรู้ภายในระดับเวลาสั้น ๆ จึงใช้วิธีฝึกไปพร้อมกับการทำงาน ซึ่งเป็นสภาพการทำงานจริงไม่ใช่การสมมติหรือการจำลองเหตุการณ์ โดยฝ่ายบุคคลต้องช่วยจัดอุปกรณ์ที่จะใช้ในการฝึกเป็นขั้นตอนเพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกสอนของหัวหน้างาน

6. การบรรยาย เป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์อย่างเป็นทางการ กล่าวคือจะมีการจัดให้บุคคลหนึ่งพูดให้แก่บุคคลอีกกลุ่มหนึ่งฟัง ในสถานที่และช่วงเวลาที่กำหนดไว้เพื่อให้การบรรยายได้รับผลสัมฤทธิ์มากที่สุด คือ ผู้บรรยายเปิดโอกาสให้ผู้ฟังสามารถซักถามปัญหาได้

7. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการฝึกอบรมโดยใช้การแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยวิทยากรกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดเองและแสดงไปตามความรู้สึกของตนในบทบาทสมมติที่ได้รับ

8. กรณีศึกษาจากตัวอย่าง เป็นการศึกษากรณีหรือเรื่องราวที่ได้รวบรวมขึ้นจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้ความจริงมากที่สุด เหมาะสำหรับกลุ่มเล็ก ๆ ที่มอบหมายต้องมีรายละเอียดมากพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเป็นจุดสำคัญของปัญหา และควรเลือกเรื่องที่ใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม

9. การฝึกด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในงาน

10. การสัมมนา เป็นรูปแบบหนึ่ง การฝึกอบรมที่ทำให้ผู้รับการอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในการให้เกิดความรู้จากการฝึกอบรม โดยการเน้นสัมมนาต้องอาศัยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควรจึงจะกล้าอภิปรายหรือร่วมวิพากษ์วิจารณ์เรื่องนั้น ๆ ได้เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ให้แก่กันและร่วมประมวลปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด

Gollies (2019, p. 155) กล่าวถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นว่าเป็นการช่วยให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเพิ่มความสามารถตลอดจนความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนาหลัก ๆ ดังนี้

1. การแนะนำงาน
2. การปฐมนิเทศ
3. การอบรมขณะปฏิบัติงาน
4. การลาศึกษาต่อ
5. การฝึกสำหรับหน้าที่พิเศษ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นมีเทคนิควิธีดำเนินการได้หลายรูปแบบ ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็ย่อมจะมีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ วิธีการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ และวิธีการอื่น ๆ ส่วนการใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ และข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบวิธีการนั้น ๆ หรือการผสมผสานวิธีการพัฒนาบุคลากรหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อทำให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของผลการดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้องค์ประกอบของการพัฒนา ไว้ดังนี้

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2559, หน้า 11) กล่าวสรุปในการพัฒนาบุคลากรว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal environments within the organization) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงในภาคปฏิบัติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะทำให้ทราบถึงพื้นฐานองค์การ เช่น ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง งบประมาณ บุคลากร ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ นโยบาย แผนงาน โครงการ ตลอดจนวัฒนธรรม เทคโนโลยี ระบบงานต่าง ๆ เป็นต้น

ธีระเดช ริ้วมงคล (2558, หน้า 8) ได้กล่าวสรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายขององค์การ (Policy) ทัศนคติของผู้บริหาร (Management Attitude) หลักสูตร (Content) งบประมาณ (Budget) สถานที่ (Place) วิทยากร (Trainer/Instructor) ระยะเวลา (Time / Period) อุปกรณ์ (Equipment) ผู้เข้ารับการอบรม (Target Group/Trainee) และผู้ดำเนินการ (Organizer)

ศิริวรรณ แก้วจันดา (2559, หน้า 15) กล่าวถึงความหมายของงบประมาณ โดยสรุป หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่งรวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน นอกจากนี้งบประมาณยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคม โดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำเป็นเป็นโครงการลงทุนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 12) กล่าวสรุปถึงนโยบาย สรุปความว่า นโยบาย (Policy) เป็นแนวทางหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติที่รัฐบาล หรือสถาบัน หรือกลุ่มหรือบุคคล เลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีจุดหมายที่คาดหวังให้บรรลุผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

ณัฐสิทธิ์ ตันติศุภชัยกุล (2561, หน้า 7) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ โดยรวม มีระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์หาความจำเป็น ด้านการประเมินผล ด้านการออกแบบหรือการวางแผน ด้านการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผน 2) ผลการเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 2.1) บุคลากรภาครัฐที่มีอายุต่างกันและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ไม่ต่างกัน 2.2) บุคลากรภาครัฐที่มีประเภทตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ สามารถสรุปผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในด้านนโยบายขององค์การ ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านงบประมาณ และด้านระยะเวลา มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

Delahaye (2015, p. 512) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือกระบวนการพัฒนาบุคลากร ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการวิเคราะห์หาความจำเป็น (HRD needs investigation) 2) ขั้นการออกแบบ (Design) 3) ขั้นการนำไปปฏิบัติ (Implementation) และ 4) ขั้นการประเมินผล (HRD evaluation)

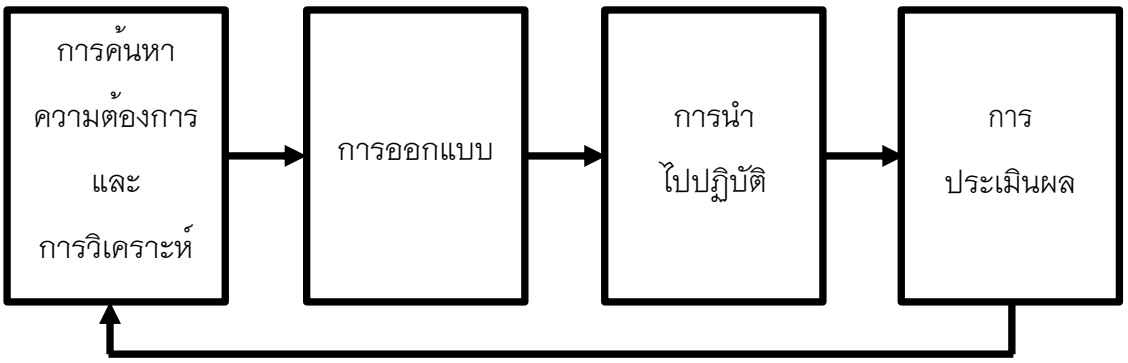
ในภาวะปัจจุบัน แรงขับเคลื่อนจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้การดำเนินงานภาครัฐและเอกชนมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับยุคของการเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการเลือกใช้กรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Snell and Bohlander 2017, p. 282)

มรรยาท รุจิวิชชญ์ (2550, อ้างอิงใน อรมณี ภัทรทิพากร, มรรยาท รุจิวิชชญ์, ฉัตรชัย มิ่งมาลัยรักษ์, 2559, หน้า 42) อธิบายเพิ่มเติมว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement Process; CQI) หมายถึง กระบวนการที่ช่วย

บุคลากรในการวางแผนและบริหารแนวทางการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ Plan – Do – Check – Act (PDCA) ร่วมกับ วิธีการทางสถิติ (Statistical Process Control; SPC tool) เพื่อควบคุม อธิบายและปรับปรุงคุณภาพงานในองค์กรอย่างเป็นขั้นตอน เป็นระบบ และต่อเนื่อง CQI จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างเป็นระบบ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของ CQI ได้แก่ การลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพ บริการ และสร้างความพึงพอใจในงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอันจะส่งเสริมให้เกิดสร้างองค์กรคุณภาพโดยสมบูรณ์ (Perfect quality organization)

สุธินี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 19) อธิบาย ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาทรัพยากร 4 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทุกองค์การย่อมมีทรัพยากรจำกัดในการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถดำเนินทุกกิจกรรมได้พร้อม ๆ กัน ดังนั้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องกำหนดความเร่งด่วนของความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ กล่าวคือ สามารถเลือกดำเนินกิจกรรมที่มีความสำคัญเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การก่อนเสมอ 2) เมื่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำหนดกิจกรรมที่จำเป็นต้องได้รับการดำเนินการอย่างเร่งด่วนได้แล้ว ในขั้นตอนต่อมา คือ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบ ไปด้วยการจัดโครงการการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ 3) การนำแผนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติจริง 4) การประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ และการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการประเมินความจำเป็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในอนาคต

ลักษณา ศิริวรรณ (2560, หน้า 35) แบ่งขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การค้นหาความต้องการและวิเคราะห์ 2) การออกแบบ 3) การนำไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินผล ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(ลักษณา ศิริวรรณ, 2560)

จิรากร ประเสริฐชีวะ (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นการประยุกต์หลักการ Process Approach โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินการ โดยเริ่มต้นจาก 1) การวางแผน (Plan) นับตั้งแต่การนำความต้องการของลูกค้ามากำหนดเป็นเป้าหมายหลักและวางแผนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร จากนั้นจึงเข้าสู่ 2) การดำเนินการ (Do) ตามแผนที่วางไว้ 3) มีการตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Check) ขององค์กรว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ผ่านหลักการคุณภาพ คือ การประเมินและวิเคราะห์ผลลัพธ์คือคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการจากการดำเนินงาน รวมทั้งการตรวจสอบความพึงพอใจของลูกค้าและการทบทวนการทำงานของฝ่ายบริหารเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรและระบบ บริหารคุณภาพ จนกระทั่งได้เป็น 4) รูปแบบหรือหลักการทำงานที่เหมาะสม (Action) เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาปรับปรุงรอบใหม่ต่อไป จึงเกิดเป็นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องนั่นเอง

McLean and McLean (2011, p. 14) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่เกิดขึ้นในระยะแรกหรือระยะยาวมีศักยภาพในการพัฒนาความรู้ความชำนาญ ความมีประสิทธิผลและความพึงพอใจของผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่ม / ทีม หรือเพื่อประโยชน์ของประชาคมองค์กร หรือมนุษยชาติ

Werner and DeSimone (2016, p. 11) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการผสมผสานความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคล

และการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การ ซึ่งมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทัศนคติของบุคคลให้ดีขึ้น โดยมีขอบเขตระยะเวลา และวิธีการครอบคลุมมากกว่าจะเป็นเพียง “การฝึกอบรม” ซึ่งการฝึกอบรม มุ่งเน้นเพื่อให้บุคคลสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในระยะเวลาอันสั้น หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องการความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ส่วน “การพัฒนา” มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงาน ต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่งก็สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่จะส่งผลกับองค์การในลักษณะสะสม และให้ผลต่อองค์การในระยะยาว

Garavan (2017, p. 67) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและการจัดการ / การแทรกแซงทางวิชาชีพด้านการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันยังช่วยให้มั่นใจได้เกิดการใช้ประโยชน์ทางความรู้ และทักษะอย่างเต็มที่ของบุคลากรแต่ละคน

Swanson and Holton (2018, pp. 18 – 19) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบริบทที่ถูกครอบคลุมทั้งองค์การและสภาพแวดล้อมซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 กิจกรรมคือ 1) การวิเคราะห์ (Analyze) 2) การนำเสนอ (Propose) 3) การสร้าง (Create) 4) การนำไปใช้ (Implement) และ 5) การประเมิน (Assess) จะเป็นกิจกรรมที่คู่ขนานไปกับกระบวนการอื่น ๆ ขององค์การ ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับกระบวนการหรือระบบขององค์การ คือ พันธกิจ กลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์

Delahaye (2016, อ้างอิงใน อัจฉราภรณ์ บัวลังกา, 2563 หน้า 53) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ 4 ขั้นตอน โดยเริ่มจาก 1) ขั้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD needs investigation) 2) ขั้นการออกแบบ (Design) 3) ขั้นนำไปปฏิบัติ (Implementation) และ 4) ขั้นประเมินผล (HRD evaluation)

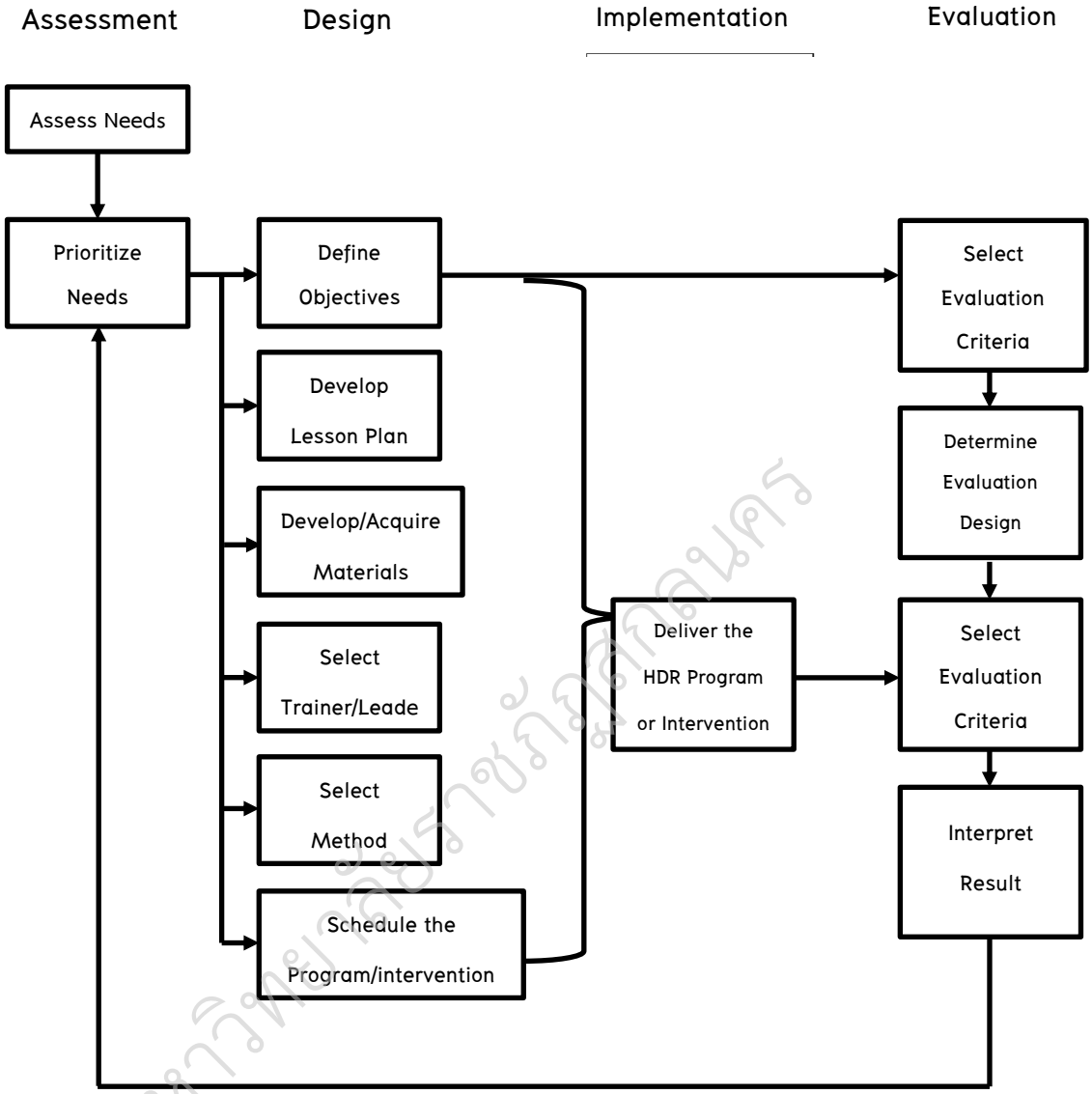
Lim, Werner and DeSimone (2013, pp. 125 – 234) ได้เสนอตัวแบบกระบวนการ ของพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม (Training and HRD Process Model) ไว้ 4 ขั้นตอน

1. การประเมินความต้องการ (Assessing HRD needs) เป็นกระบวนการประเมินที่ต้องการ รู้ระดับของความรู้ ความสามารถของพนักงานปัจจุบัน และความต้องการความรู้ความสามารถ ในส่วนที่เป็นช่องว่างระหว่างความรู้ความสามารถที่องค์การต้องการกับความรู้ความสามารถของพนักงานในปัจจุบัน ซึ่งประเมินได้จากผลการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตาม

2. การออกแบบแผนปฏิบัติการ (Designing effective HRD programs) เป็นกิจกรรมที่ต่อจากการประเมินความต้องการ โดยที่การออกแบบแผนปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย การคัดเลือกวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะนำไปเป็นแผนปฏิบัติการพัฒนาแผนปฏิบัติ บทเรียนให้เหมาะสม การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ฝึกอบรม การกำหนดผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การคัดเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม และการกำหนดระยะเวลาของแผนปฏิบัติ

3. การดำเนินโครงการ (Implementing HRD programs) วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติและวิธีการคัดเลือกการฝึกอบรมจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของการฝึกอบรม วิธีการ ฝึกอบรมต้องคำนึงถึงระดับความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจัดกิจกรรมตาม ระดับการเรียนรู้โดยระดับเริ่มต้นจะเริ่มจากความรู้ ทักษะพื้นฐานที่ต้องการ หลังจากนั้นจึงยกระดับ วิธีการฝึกอบรมที่สร้างสรรค์ผ่านการวินิจฉัยพิจารณา มุ่งเน้นเฉพาะเรื่องมากขึ้น

4. การประเมินผลโครงการ (Evaluating HRD programs) การประเมินผลโครงการจะเป็นกิจกรรมที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กิจกรรมการประเมินผลจะทำให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือระดับหัวหน้างาน ว่าผลการฝึกอบรมตรงตามที่ต้องการนำไปใช้ปฏิบัติอย่างไร ข้อมูลที่ได้จะช่วยในการตัดสินใจเลือกเทคนิค วิธีการฝึกอบรมในอนาคต การจัดสรรเงินทุนงบประมาณ



ภาพประกอบ 11 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม (Training and HRD Process Model) (Lim, Werner and DeSimone (2013, pp. 125 – 234)

Hitoshi (2011, p. 96) กล่าวสรุปถึง การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ กาตรวจสอบ และการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหมายไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น การควบคุมและการปรับปรุงสามารถอธิบายได้อีกแบบหนึ่งก็คือ การทำการวางแผน การกระทำ การตรวจสอบ และการแก้ไขซ้ำอีก การทำตามวงจรคุณภาพอย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เมื่อวงจร

คุณภาพหมุนซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ และงานส่วนใหญ่จะกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่างานนั้นจะดูเหมือนว่า เป็นงานใหม่ทั้งหมด ก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพ ส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำอย่างระมัดระวังและเป็นระบบ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบ

ข้อกำหนดตามมาตรฐาน ISO9001 (2015, p. 11) ได้กำหนดให้องค์กรต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า โดยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องประกอบด้วย

1. การปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้สอดคล้องตามข้อกำหนด
2. การแก้ไข ป้องกัน หรือลดผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
3. การปรับปรุงสมรรถนะของการบริหารองค์กร และระบบบริหารคุณภาพ ทั้งนี้องค์กรต้องมีการประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินการ เพื่อนำเอากระบวนการที่มีประสิทธิผลต่ำไปปรับปรุงแก้ไข หรือพยายามแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องต่อไป

Deming (2018, p. 25) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวน การที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

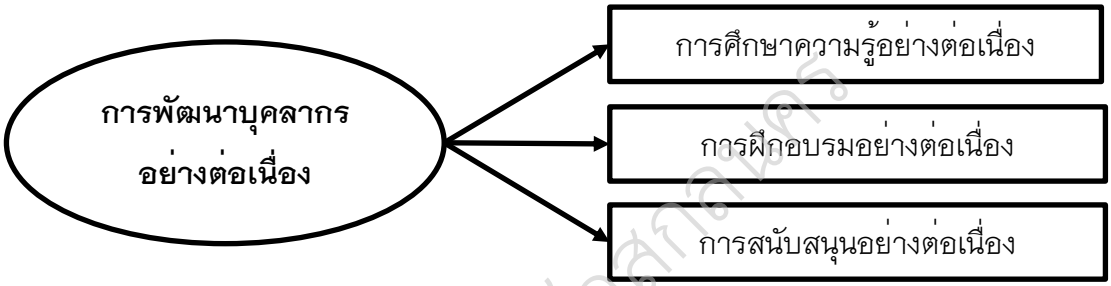
Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบ เพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร ผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีคุณภาพ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการ PDCA เพื่อควบคุม อธิบาย และปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และ 3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบเดียวกันได้ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้ครอบคลุมคำอธิบายที่คล้ายคลึงกันนั้น ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และ 3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ดังแสดงในตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นักวิจัย/นักวิชาการ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	มรรยาท รุจิวิชญ์ (2550)	สุธินี ฤกษ์ขำ (2560)	ลักษณา ศิริวรรณ (2560)	จิรากร ประเสริฐสี่ยง (2560)	Mclean (2011)	Hitochi (2011)	Lim, Wener (2013)	Werner and esimone (2016)	Delahaye (2016)	Snell and Bohlander (2017)	Garavan (2017)	Shell and Bohlander (2017)	Swanson and Holton (2018)	Deming (2018)	รวม 14 คน	ร้อยละ
1. การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง										✓					12	85.72
–เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล	✓															
–ส่งเสริมให้เกิดการสร้างองค์กรคุณภาพโดยสมบูรณ์	✓															
–การดำเนินงานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		✓					✓		✓				✓			
–เป็นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง		✓														
–เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร									✓		✓		✓	✓		
2. การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง								✓			✓				13	92.85
–มีการระบุกระบวนการและขั้นตอนชัดเจน								✓			✓			✓		
–มีการติดตาม ประเมินผล							✓	✓	✓		✓			✓		
–การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน								✓								

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	มรรยาท รุจิวิชญ์ (2550)	สุธินี ฤกษ์ขำ (2560)	ลักษณา ศิริวรรณ (2560)	จิรากร ประเสริฐสี่ยง (2560)	Mclean (2011)	Hitochi (2011)	Lim, Wener (2013)	Werner and	Delahaye (2016)	Snell and Bohlander (2017)	Garavan (2017)	Shell and Bohlander (2017)	Swanson and Holton (2018)	Deming (2018)	รวม 14 คน	ร้อยละ
–กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ทันสมัย						✓										
–พัฒนาบุคคลและองค์กร	✓															
3. การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง															10	71.42
–ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน						✓	✓							✓		
–เพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น						✓	✓							✓		
–จะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ						✓								✓		
–เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจ							✓	✓								

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 4 มีจำนวน 3 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด (ในที่นี้ตั้งแต่ 11 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 61 ขึ้นไป) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และ 3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดของทั้ง 3 องค์ประกอบย่อยได้ดังนี้

1. การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ความหมายของการศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่องไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, หน้า 12) ได้กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (มาตรา 4) ที่กำหนดว่า การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง การจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตามความสนใจ ศักยภาพ และความถนัดตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

วิจารณ์ พาณิช (2559, หน้า 5) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินไปตลอดชีวิต ผ่านรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และศักยภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

กาญจนา แก้วเทพ (2560, หน้า 2) ได้กล่าวสรุปว่า การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง คือ กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เปิดโอกาสให้บุคคลเรียนรู้ได้ตามความสนใจ ความถนัด และศักยภาพ ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อ พัฒนาตนเอง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และยกระดับคุณภาพชีวิต

Jarvis (2014, หน้า 4) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ครอบคลุมทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณค่า และการปรับตัวของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านส่วนตัว สังคม และการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างไม่สิ้นสุดตลอดชีวิตของบุคคล โดยไม่จำกัดอยู่เพียงในระบบโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม การฝึกทักษะ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิถีชีวิต

ความสำคัญของการศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของการศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่องไว้หลายท่าน ดังนี้

กาญจนา แก้วเทพ (2560) ได้อธิบายสรุปถึงความสำคัญของการศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง ไว้ดังนี้

1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็น ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล

2) ช่วยให้มนุษย์มีความรู้ ความคิด ทักษะชีวิต และเจตคติที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต

3) ทำให้บุคคล สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เป็นพื้นฐานสำคัญในการ พัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เพราะเมื่อบุคคลมีความรู้และทักษะที่เพียงพอ ย่อมสามารถมีส่วนร่วมในสังคมและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้

วิจารณ์ พานิช (2560, หน้า 1 – 9) ได้สรุปถึงความสำคัญของการศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่องไว้คือ

1) สมรรถนะสำคัญของศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นทักษะหลักที่ทุกคนต้องมี เพราะโลกยุคใหม่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ความรู้ใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลาและผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะสามารถอยู่รอดและก้าวหน้าได้

2) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่องช่วยให้บุคคลรู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาศักยภาพตนเองได้ไม่สิ้นสุด และเป็นการเรียนรู้เพื่อความเป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” ทั้งด้านความรู้ ความคิด คุณธรรม และการใช้ชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) การพัฒนาสังคมและประเทศ เมื่อคนในสังคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่การเพิ่มพลังทางปัญญา สร้างสรรค์นวัตกรรม และช่วยให้สังคมก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Merriam & Caffarella (2009, p. 15) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่องไว้ดังนี้

1) พัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้ทั้งในระบบ (Formal) นอกระบบ (Non – formal) และตามอัธยาศัย (informal) และทำให้บุคคลมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและชีวิตประจำวัน

2) เพิ่มความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้ต่อเนื่องทำให้บุคคลสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) สนับสนุนการพัฒนาบุคคลและสังคม การศึกษาตลอดชีวิตไม่เพียงช่วยพัฒนาบุคคล แต่ยังส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความเข้มแข็งและสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืน

4) เสริมสร้างความเป็นอิสระในการเรียนรู้ กล่าวคือบุคคลมีความสามารถในการเลือกและกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – Directed Learning)

จึงสรุปได้ว่า การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่องมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล เสริมสร้างทักษะและความสามารถในการปรับตัว ยกระดับคุณภาพชีวิต และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

2. การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องไว้หลายท่าน ดังนี้

ดุสิต ขาวเหลือง (2559, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้าง ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติ

ที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

อรอนงค์ โพธิ์แก้ววรางกูล (2565, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่มีสิ้นสุด มีการปรับปรุงเนื้อหาและวิธีการตามความต้องการขององค์กรและบุคคล ทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริง

Smith & Ragan (2009, p. 15) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องว่า เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรโดยเน้นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและงาน

Merriam & Bierema (2014, p. 10) ได้กล่าวสรุปว่าการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว

Knowles, Holton & Swanson (2015, p. 2) ได้กล่าวสรุปว่าการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันทีในชีวิตและการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะประสบการณ์ ความสามารถในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตลอดชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ทั้งงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีทั้งการเรียนรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งช่วยให้บุคลากรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ความสำคัญของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องไว้หลายท่าน ดังนี้

สมคิด บางโม (2559, หน้า 15 – 16) ได้กล่าวสรุปไว้ว่าองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์การ รุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์การเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์การเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขายและการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์การ แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมาก จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้ความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์การก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชาเบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้นโยกย้ายงานหรือแทนคนที่ลาออกไป

อรอนงค์ โพธิ์แก้ววรางกูล (2565, หน้า 12 – 15) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ตลอดเวลาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้องค์กรมีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์สูง

จึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ที่ทันสมัย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ตลอดเวลา ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ส่งผลให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าและเจริญเติบโตอย่างมั่นคง

3. การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องไว้หลายท่าน ดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2560, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องคือ การให้ความช่วยเหลือและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอหลังการฝึกอบรมหรือการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้ได้จริงและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

สุทธิศักดิ์ ศรีสวัสดิ์ (2561, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และทรัพยากรแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของงานหรือเทคโนโลยี

อรอนงค์ โพธิ์แก้ววรางกูล (2565, หน้า 39) ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องคือ การให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา หรือทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้บุคลากร สามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นกลไกสำคัญในการ ติดตามผลและแก้ไขปัญหาในกระบวนการทำงาน

Guskey (2012, p. 4) ได้กล่าวสรุปว่า การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องคือการติดตามและให้ความช่วยเหลือหลังจากการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ เพื่อให้แน่ใจว่าความรู้และทักษะถูกนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

Joyce & Showers (2012, p. 8) ได้สรุปไว้ว่าการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเป็น การให้คำปรึกษา การฝึกปฏิบัติ และการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในระยะยาว

Brookfield (2013, p. 18) ได้ศึกษาและสรุปไว้ว่า การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องหมายถึง กระบวนการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และทรัพยากรแก่ผู้เรียนหรือบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องคือ กระบวนการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ หรือทรัพยากรแก่บุคคลหรือกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการติดตามผลและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องหลังจากการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียน สามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้จริง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา และสร้างความมั่นใจและความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเป็นการให้ทรัพยากร เครื่องมือ หรือคำปรึกษาอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากร ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องและช่วยลดปัญหาที่เกิดจากการขาดความรู้หรือความช่วยเหลือในกระบวนการทำงาน

ความสำคัญของการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องไว้หลายท่าน ดังนี้

อรอนงค์ โพธิ์แก้ววรางกูล (2565, หน้า 45) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญในการทำให้บุคลากรหรือทีมงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นใจ โดยช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์สูงทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางงานและความยั่งยืนขององค์กร

Kelly (2017, p. 91) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ

1) ส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาการอย่างยั่งยืน ซึ่งการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้ได้รับการสนับสนุนสามารถพัฒนาศักยภาพหรือทักษะของตนได้อย่างต่อเนื่อง ลดความล้มเหลวที่เกิดจากขาดทรัพยากรหรือแรงสนับสนุน

2) สร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่น การได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในตัวผู้รับและในกระบวนการทำให้เกิดความตั้งใจและความพยายามมากขึ้น

3) เสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ในการทำงานหรือวิจัย การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องช่วยให้งานมีคุณภาพสูงขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผลงานได้อย่างต่อเนื่อง

4) ส่งเสริมความร่วมมือและเครือข่าย ซึ่งการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงระหว่างผู้ให้และผู้รับ ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

5) ลดอุปสรรคและความเหลื่อมล้ำ การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือโอกาส สามารถเข้าถึงความรู้ ทักษะหรือโอกาสได้อย่างเท่าเทียม

จึงสรุปได้ว่า การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาและประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้สามารถทำงานและปรับตัวได้ต่อสถานการณ์ และช่วยพัฒนาความสามารถและวิชาชีพ ซึ่งช่วยให้นักวิชาการและบุคลากรสามารถพัฒนาทักษะการทำงาน การสอน และการวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น การสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์และสังคมช่วยสร้างแรงจูงใจ

และเครือข่ายความร่วมมือ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างนักวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

ความหมายและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

วราภรณ์ วรรณศิริ (2562, หน้า 45 – 54) ได้สรุปความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง การประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และทรัพยากรดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเทคโนโลยีเหล่านี้สามารถสนับสนุนทั้งการวางแผนการสอน การถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ปรียานุช ศรีสุข (2563, หน้า 15) ได้กล่าวสรุปไว้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความสนใจและศักยภาพของตนเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลที่หลากหลาย เช่น ระบบการเรียนออนไลน์ แอปพลิเคชันการศึกษา หรือสื่อมัลติมีเดีย

UNESCO (2019, หน้า 123) ได้สรุปไว้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซอฟต์แวร์การเรียนรู้ ระบบการจัดการเรียนรู้ (LMS) รวมถึงสื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ มาใช้เพื่อส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยครอบคลุมทั้งการวางแผนการสอน การดำเนินการเรียนการสอน การประเมินผลและการจัดการข้อมูลของผู้เรียน

Anderson (2008, p.14) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังหมายรวมถึงการสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านอุปกรณ์ดิจิทัล การเรียนรู้แบบร่วมมือออนไลน์ และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายจากทั่วโลก ซึ่งช่วยขยายขอบเขตและรูปแบบการเรียนรู้ออกไปจากห้องเรียนแบบเดิม

Selwyn (2016, p. 79) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูสามารถปรับเนื้อหาและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล ส่งผลให้การเรียนรู้มีความยืดหยุ่นและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และทรัพยากรดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเทคโนโลยีเหล่านี้สามารถสนับสนุนทั้งการวางแผนการสอน การถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผน พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคมไทย

องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน

มีนักวิชาการและการศึกษาได้นำเสนอองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่จำเป็นต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และการปรับตัว ครูเพื่อศิษย์ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วย และในขณะเดียวกันต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2556)

โดยการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้า

มารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นรวมทั้งปรับบทบาทในการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556)

สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นไปที่ความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางสังคมค่อนข้างสูงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการปรับตัวให้ทัดเทียมและเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้าน โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้ (Content knowledge) ทักษะเฉพาะทาง (Specific Skills) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expertise) และสมรรถนะของการรู้เท่าทัน (Literacy) เพื่อให้เกิดเรียนรู้ในยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

จินตนา สรายุทธพิทักษ์ (2557, หน้า 88) ให้ความหมายของรูปแบบการเรียนการสอนว่า หมายถึง แบบแผน (Pattern) หรือกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนจะต้องเป็นไปอย่างมีระบบเป็นระเบียบและมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ ผ่านขั้นตอนการดำเนินการศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันและแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดและต้องได้รับการตรวจสอบ พิสูจน์ เพื่อยืนยันประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนนั้น

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2556, หน้า 17 – 28) ได้อธิบายว่า ในการออกแบบการเขียนแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนควรคำนึงถึงหลักสูตร โดยมีการวิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา ลักษณะรายวิชา ซึ่งประกอบด้วย จุดประสงค์รายวิชา มาตรฐานรายวิชา คำอธิบายรายวิชา เพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละครั้งที่จัดการเรียนรู้

นอกจากนี้ จะต้องคำนึงถึงผู้เรียน การพัฒนาประสบการณ์ในการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้การประเมินผลที่สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 39) กำหนดกรอบหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต ผู้สอนต้องบูรณาการความรู้สหวิทยาการ (Multidisciplinary) และจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นและเพียงพอเพื่อนำมาสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการคิด ลงมือทำ สะท้อนคิด เน้นการปฏิบัติ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน เชื่อมโยงกับประสบการณ์ของผู้เรียน อีกทั้งเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักการที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จได้ตามความถนัด ความชอบและศักยภาพในรูปแบบของตนเอง การจัดการเรียนรู้จึงต้องสนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนค้นหาตัวเองเพื่อเลือกเส้นทางการเรียนรู้ (Learning Pathways) ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน (Different Instruction) มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล (Individual Support) คำนึงถึงจังหวะในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Self – Pacing) สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ชุมชนแวดล้อม และจุดเน้นของสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้ผู้เรียนกำกับการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ ดังนั้น การออกแบบการเรียนรู้ต้องผสานกันไปกับการประเมิน โดยมีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลว่ามีความสามารถ ความสนใจสิ่งใด เพื่อนำไปสู่การออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนแต่ละบุคคล ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินตนเองและผู้อื่นประเมินทั้งในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมและหลังจากการปฏิบัติกิจกรรม นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของตน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือที่สอดคล้องกับความต้องการบนเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองในระยะเวลาที่แตกต่างกันตามความจำเป็นของแต่ละคน เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะเต็มตามศักยภาพสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น

โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553, หน้า 4) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ผู้เรียน คือ ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก เกี่ยวกับความสามารถทางสมอง ความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ความต้องการพื้นฐานเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงและจะละเลยไม่ได้

2. บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ ผู้สอนเป็นส่วนที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการ ความเป็นประชาธิปไตย ความเคร่งเครียด ความชื่นนบานของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนด แต่บรรยากาศในชั้นเรียน ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีก นอกเหนือไปจากตัวผู้สอน คือ ผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้รับประทาน อาหารเช้า หรืออาหารกลางวัน ผู้เรียนเริ่มเรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกหิว หรือบางครั้งผู้เรียนได้รับสิ่งกระทบกระเทือนจิตใจ เป็นต้น

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ ว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ผู้สอนควรจะคิดถึงผู้เรียน ในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐานและผู้สอนจะต้องหากลวิธี ที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้และผู้สอนควรจะฝึกให้มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียนเพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้ และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

อีกทั้งสถาบันเพื่อการสอนและภาวะผู้นำของออสเตรเลีย (The Australian Institute for Teaching and School Leadership: AITSL, 2011) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูแห่งชาติของออสเตรเลียตามที่ได้รับการรับรองจากสภาการศึกษาเพื่อการพัฒนาเด็กเล็กและกิจการเยาวชน มาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติร่างองค์ประกอบสำคัญเจ็ดประการสำหรับนักการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (ระบุว่าเป็น “ครูผู้สอนหลัก”) ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

มาตรฐาน 1 รู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ ครูต้องผ่านการพัฒนาการประเมินและแก้ไขกลยุทธ์การสอนก็เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้

ความรู้ทางกายภาพและสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนจากวัฒนธรรมที่หลากหลายและพื้นฐานเศรษฐกิจ

มาตรฐานที่ 2 รู้จักเนื้อหาและวิธีการสอน ครูต้องสามารถนำไปสู่การริเริ่ม เพื่อประเมินและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและกลยุทธ์การสอน เช่นเดียวกับติดตามและประเมินผลการใช้กลยุทธ์การสอนเพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้และความรู้เนื้อหาสำหรับนักเรียนทุกคน

มาตรฐานที่ 3 วางแผนและดำเนินการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูที่ผ่านการรับรองควรแสดงให้เป็นแบบอย่าง และสามารถนำเพื่อนร่วมงานวางแผน แล้วนำไปปฏิบัติและทบทวนประสิทธิผลของการเรียนรู้และการสอน

มาตรฐานที่ 4 สร้างและบำรุงรักษาการเรียนรู้ที่สนับสนุนและปลอดภัย สภาพแวดล้อม ครูต้องกระตือรือร้นในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลและครอบคลุม รวมทั้งเป็นผู้นำและดำเนินการริเริ่มการจัดการพฤติกรรมเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดี

มาตรฐานที่ 5 ประเมินจัดทำข้อเสนอแนะและรายงานเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน ครูต้องประเมินนโยบายและกลยุทธ์การประเมินโรงเรียนเพื่อวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้และประสานงานนักเรียน และการประเมินผลการดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลการประเมินนักเรียนภายในและภายนอกเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานการสอน

มาตรฐานที่ 6 มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ครูต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และร่วมมือกับเพื่อร่วมงานเพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้อย่างมืออาชีพและมีส่วนรวมในการวิจัย

มาตรฐานที่ 7 มีส่วนร่วมอย่างมืออาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองผู้ดูแล และชุมชน ครูต้องมีจริยธรรม และวิจารณญาณ เพื่อเป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมในการติดต่อกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน รวมทั้งบทบาทความเป็นผู้นำในชุมชนวิชาชีพ ชุมชน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ให้โอกาสการเรียนรู้จากภายนอก

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562, หน้า 33 – 34) ได้อธิบายว่า เพื่อให้สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ

รัฐวิสาหกิจ แหล่งวิทยาการ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งในด้านการ พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการฝึกอาชีพและการฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพ ทั้งนี้ ในการบริหารการจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่เปิดสอน สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน ควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของ สถานศึกษา

2. จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการ จัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

3. จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สินและบุคลากร ทั้งจากรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์การชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดการทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

4. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

5. เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

6. วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬาพลานามัยและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้าและการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2556, หน้า 17 – 28) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันนั้น จำเป็นต้องดำเนินการในรูปของคณะกรรมการและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การจัดทำเอกสาร คู่มือ แนวปฏิบัติ ประกาศ ระเบียบ ปฏิทินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. การวางแผนการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การจัดซื้อ จัดหา จัดเตรียมความพร้อมด้าน อาคารสถานที่ ทรัพยากรการเรียนการสอน ครูและบุคลากร การจัดหาและพัฒนาแหล่งความรู้สนับสนุน การเรียนการสอน การแสวงหาความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นสถานที่ฝึกอาชีพและหรือฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพ

3. การจัดทำแผนการเรียน ตารางเรียน ตารางสอน ตารางการใช้ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ

4. การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผล การพัฒนาสื่อประกอบการเรียนการสอน

5. การนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

นอกจากนี้ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบสำคัญของแผนการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย

1. สาระสำคัญ หรือแนวคิดหลัก หมายถึง ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเนื้อหา หลักการวิธีการ ที่ต้องการจะให้ผู้เรียนได้รับหลังจากเรียนรู้ในหน่วยหรือเรื่องนั้น ๆ ทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการและเจตคติ

2. จุดประสงค์การเรียนรู้ ในกระบวนการเรียนรู้สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา ซึ่งจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมมีความจำเป็นดังนี้ 1) เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ 2) วัดผลและประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ 3) ผู้เรียนได้รู้ว่า หลังจากผ่านการเรียนรู้แล้วเขาจะรู้อะไรและปฏิบัติได้ 4) ผู้สอนได้สอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

3. สาระการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้หรือเนื้อหาสาระเป็นส่วนรายละเอียดที่เชื่อมโยงกับสาระสำคัญและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ประกอบกับทฤษฎีหลักการ วิธีการ แนวปฏิบัติ ครูจะต้องศึกษาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาพิจารณาให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน การเขียนเนื้อสาระการเรียนรู้ตามหัวข้อเรื่องหากมีเนื้อหามากเกินไปควรเขียนเฉพาะหัวหลักในเรื่องที่ตั้งไว้ส่วนรายละเอียดให้นำไปใส่ในภาคผนวกท้ายแผนการเรียนรู้หรือจะจะแยกไว้เป็นเอกสารประกอบการวัดการเรียนรู้ก็ได้ สาระการเรียนรู้จะต้องครอบคลุม จุดประสงค์การเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน (Taxonomy of

Educational Objectives: Bloom and others) 1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นจุดประสงค์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านสติปัญญา (Intellectual Outcome) คือ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการใช้ความคิด (Thinking Skill) 2) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นจุดประสงค์ที่มุ่งพัฒนาพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการกระทำ (Doing) ของผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะความชำนาญ โดยมุ่งพัฒนากล้ามเนื้อหรืออวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย 3) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เป็นจุดประสงค์ที่มุ่งพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในจิตใจของผู้เรียน เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออารมณ์ เช่น เจตคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) ความสนใจ (Interest) และความซาบซึ้ง (Appreciation) ซึ่งอาจสังเกตได้จากท่าทีที่แสดงออกมา

4. สื่อการเรียนรู้ (Instructional media) สื่อการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับทำให้การสอนของครูถึงผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามจุดประสงค์ได้เป็นอย่างดี

5. กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้คือ กระบวนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้สอนจัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การจัดกระบวนการเรียนรู้นอกจากจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแล้วจะต้องคำนึงถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ตามธรรมชาติของแต่ละกลุ่มสาระ รวมทั้งทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ลักษณะของกิจกรรมหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้สรุปได้ดังนี้ 1) สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ 2) ฝึกกระบวนการสำคัญให้ผู้เรียน 3) เหมาะสมกับธรรมชาติของวัยของผู้เรียน 4) เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของชีวิตจริง 5) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. กระบวนการวัดผลและประเมินผล กระบวนการวัดผลและประเมินผล เป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ในการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการเรียนรู้หรือไม่ โดยการวัดผล หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะของสิ่งที่วัด โดยใช้เครื่องมือที่มีความเหมาะสมและมีคุณภาพ และการประเมินผล หมายถึง การวินิจฉัยตัดสินคุณค่าของบุคคล สิ่งของหรืออื่น ๆ อย่างดีมีหลักเกณฑ์

7. แหล่งการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้หมายถึง ประสบการณ์แหล่งข้อ มูล ข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งความรู้ วิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง

8. บันทึกผลหลังการเรียนรู้ เป็นการบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้ควรบันทึกดังนี้ 1) ผลการเรียนรู้ตามที่กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนการเรียนรู้ซึ่งส่วนใหญ่มี 3 ด้าน ด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะกระบวนการและด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ปัญหาอุปสรรค ควรบันทึกสาเหตุที่การจัดการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้ น่าจะมีสาเหตุมาจากอะไร 3) ข้อเสนอแนะ บันทึกข้อเสนอแนะในการปรับปรุงต่อผู้เรียนที่ไม่ผ่านและที่ผ่านกิจกรรมตามจุดประสงค์การเรียนรู้

Bronico, and Looms (2015, p. 119) ให้ความหมายว่า รูปแบบการเรียนการสอน (Instructional model) หมายถึง แบบหรือแผนของการเรียนการสอนที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดกระทำเพื่อให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนนั้น เป็นแนวทางหรือยุทธศาสตร์พื้นฐานของวิธีสอน

Hough & Duncan (2018, p. 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าหมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเอง อย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหา ได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

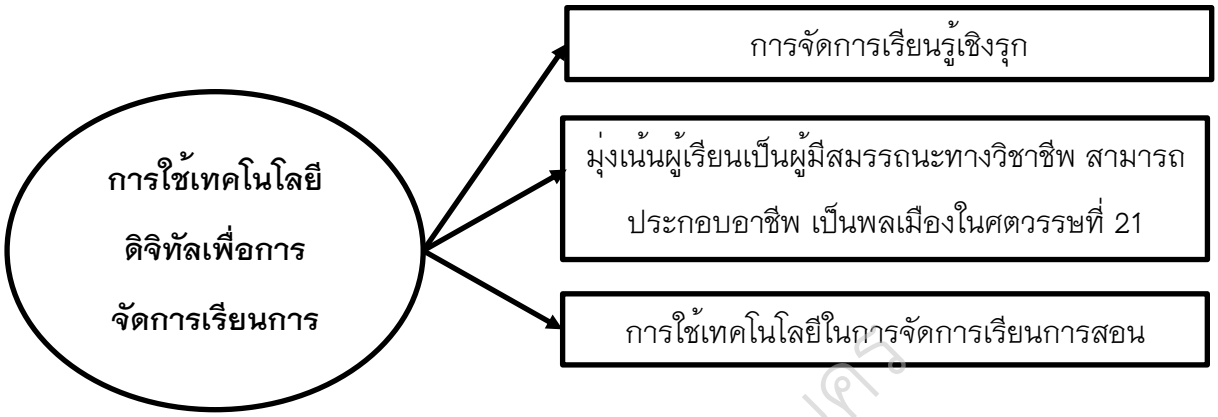
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัด การเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวจึงสรุปองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและ

3. มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมือง ในศตวรรษที่ 21 ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการบริหารคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชน โดยองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบเดียวกันได้ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้ครอบคลุมคำอธิบายที่คล้ายคลึงกันนั้นได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและโอกาสทางการศึกษา และ 3) การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ดังแสดงในตาราง 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	ม.ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553)	ศดจ. (2556)	กิจารณ์ พานิช (2556)	สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556)	สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557)	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557)	จินตนา สรายุทธพิทักษ์ (2557)	ทิศนา แขมมณี (2561)	กุลิสรา จิตรรัญญาวณิช (2562)	สพฐ. (2564)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Bronico and Looms (2015)	Hough and Duncan (2018)	รวม 15 คน	ร้อยละ
1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก														10	66.66
-กระบวนการในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว									✓	✓					
-การจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต		✓								✓					
-การเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น	✓			✓							✓				
-การจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ	✓									✓					
-การพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง		✓													

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	ม.ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553)	ศดช. (2556)	กิจารณ์ พานิช (2556)	สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556)	สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557)	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557)	ฐิษนา สรายุทธพิทักษ์ (2557)	ทิศนา แขมมณี (2561)	กฤษณา ชิตรชญาณนิช (2562)	สพฐ. (2564)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Bronico and Looms (2015)	Hough and Duncan (2018)	รวม 15 คน	ร้อยละ
2. การจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสทางการศึกษา														12	80
-หลักสูตร (Curriculum)															
-ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction)		✓											✓		
-ด้านการวัดผล (Measuring)													✓		
-ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating)		✓											✓		
-แบบหรือแผนของการเรียนการสอนที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดกระทำเพื่อให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน												✓			
-กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ของผู้สอน						✓									

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	ม.ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553)	ศดช.. (2556)	กิจจารณ์ พานิช (2556)	สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556)	สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557)	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557)	ฐิตนา สรายุทธพิทักษ์ (2557)	ทิศนา แขมมณี (2561)	กุลิสรา จิตรชัญญาวณิช (2562)	สพฐ. (2564)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Bronico and Looms (2015)	Hough and Duncan (2018)	รวม 15 คน	ร้อยละ
-จัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้นนวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา											✓				
-แหล่งความรู้ วิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง		✓													
-กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน	✓														
-บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓														
3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน														10	66.67
-แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน		✓								✓					
-จัดการศึกษาให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่		✓						✓		✓					

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	ม.ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553)	ศ.ดร. (2556)	วิจารณ์ พานิช (2556)	สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556)	สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557)	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557)	ฐิตนา สรายุทธพิทักษ์ (2557)	ทิศนา แขมมณี (2561)	กฤษฎา จิตรชญาณนิช (2562)	สพฐ. (2564)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Bronico and Looms (2015)	Hough and Duncan (2018)	รวม 15 คน	ร้อยละ
–ฝึกให้ผู้เรียนคิดเป็นและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น และเตรียมนักเรียนให้พร้อม สำหรับการเป็นพลเมืองดิจิทัลในอนาคต		✓								✓			✓		
–สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้าน ความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี												✓	✓		
4. มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21					✓									13	86.66
–จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษา สร้างความมั่นคงในชีวิต											✓				
–จัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ เรียนฟรี สำหรับสาขาวิชาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน	✓	✓									✓				

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	ม.ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553)	ศอฉ. (2556)	วิจารณ์ พานิช (2556)	สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556)	สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557)	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557)	จิตนา สราษฎร์พิทักษ์ (2557)	ทิศนา แขมมณี (2561)	กุลิสรา จิตรชัญญากานิช (2562)	สพฐ. (2564)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Bronico and Looms (2015)	Hough and Duncan (2018)	รวม 15 คน	ร้อยละ
–การเสริมสร้างองค์ความรู้(Content knowledge) ทักษะเฉพาะทาง (Specific Skills) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expertise) และสมรรถนะของการรู้เท่าทัน (Literacy)			✓	✓											
–สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้าน ความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี			✓												
–การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่จำเป็นต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และการ ปรับตัว ครูเพื่อศิษย์ต้อง พัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วย และในขณะเดียวกันต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21		✓													

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	ม.ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553)	ศดช. (2556)	วิจารณ์ พานิช (2556)	สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556)	สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557)	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557)	ฐิตนา สราเทพพิทักษ์ (2557)	ทิศนา แขมมณี (2561)	กฤติยา จิตรชัญญากนิษ (2562)	สพฐ. (2564)	พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565)	Bronico and Looms (2015)	Hough and Duncan (2018)	รวม 15 คน	ร้อยละ
-สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการเพื่อนำผลงานนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของนักเรียนอาชีวะมาพัฒนาให้เกิดขึ้นจริง ในการจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร				✓											
-จัดหาแหล่งเงินทุน ส่งเสริมสนับสนุนการต่อยอดนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ “นักเรียนอาชีวะ” เชิงพาณิชย์											✓				
-จัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้นนวัตกรรม ของผู้เรียนในสถานศึกษา											✓				
-จัดหาแหล่งเงินทุน เวที การแข่งขันผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมของผู้เรียนสู่ระดับสากล											✓				

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

จากตาราง 5 มีจำนวน 4 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด (ในที่นี้ ตั้งแต่ 11 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 61 ขึ้นไป) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและโอกาสทางการศึกษา 2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และ 3) การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดขององค์ประกอบย่อของการใช้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและโอกาสทางการศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2559) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบ วางแผน และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้ง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในโลกยุคใหม่ อันประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง

รพจน์ ศรีสวัสดิ์ (2561, หน้า 13) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการสร้างความรู้และทักษะของตนเอง ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอภิปราย การทำงานกลุ่ม การทดลองหรือการสร้างผลงาน ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ

Prince (2014, p. 32) ได้สรุปไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการสร้างความรู้และทักษะของตนเอง ผ่านกิจกรรมที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การอภิปราย การทำงานกลุ่ม การทดลอง หรือการสร้างผลงาน ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้

การเรียนรู้เชิงรุกมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner – centered) และเน้นการเรียนรู้แบบ Learning by Doing เพื่อพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน

จึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของตนเอง ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอภิปราย การทำงานกลุ่ม การทดลอง การแก้ปัญหา หรือการสร้างผลงาน ครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ใช้ทักษะดิจิทัล และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมทำให้ผู้เรียนสามารถเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21

นอกจากนี้ในการศึกษาของพรพิรุณ วงศ์สมุด (2565, หน้า 155) สรุปไว้ว่า การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา มี 6 แนวทาง คือ 1) จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษา สร้างความมั่นคงในชีวิต 2) จัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการเรียนฟรี สำหรับสาขาวิชาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน 3) จัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรม ของผู้เรียนในสถานศึกษา 4) จัดหาแหล่งเงินทุน เวที การแข่งขันผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรม ของผู้เรียนสู่ระดับสากล 5) จัดหาแหล่งเงินทุน ส่งเสริมสนับสนุนการต่อยอดนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ “นักเรียนอาชีวะ” เชิงพาณิชย์ การขายทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากความคิดของเด็กอาชีวะให้กับกลุ่มบริษัทเอกชนที่สนใจ และ 6) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการเพื่อนำผลงานนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของนักเรียนอาชีวะมาพัฒนาให้เกิดขึ้นจริง ในการจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน อย่างเป็นระบบระเบียบ ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อ โดยผู้สอนจะกำหนดขั้นตอนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอดคล้องและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามสภาพของผู้เรียน เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยวิธีการทางการศึกษา การปรับปรุงประสิทธิภาพของการศึกษาให้สูงขึ้นเทคโนโลยีทางการศึกษา สิ่งสำคัญคือต้องเร่งการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่ มีการเชื่อมโยงการขยายแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับการใช้ตาดูหูฟัง อุปกรณ์ในสมัยก่อนมักเน้นการใช้ประสาทสัมผัส ด้านการฟังและการดูเป็นหลัก การใช้เทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี การศึกษาในการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนไปการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องกระตุ้นการเรียนรู้ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีความสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศิรินทิพย์ กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะปาละ, 2563, บทคัดย่อ)

ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงานและผลักดันกระบวนการต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ (Results) และควรเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ในยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2561, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงผู้บริหารยุคดิจิตอลว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก เมื่อเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ซึ่งยุคดิจิทัล (Digital Era) คือยุคของ อิเลคโทรนิคส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา

นอกจากนี้ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะยุคดิจิทัล (Characteristics of Digital Era) ไว้ว่า ยุคดิจิทัลพัฒนาการจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่

ยุคดิจิทัลในปัจจุบัน ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนโดยเฉพาะในปัจจุบันนี้ถือได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเตอร์เน็ต ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนี่เองที่ทำให้ครู อาจารย์และนักเรียนของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มี

1. ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ของผู้ใช้

2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่อง

3. การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถ จัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561, หน้า 16 – 17) ได้อธิบายคุณสมบัติด้านการสื่อสารของอินเทอร์เน็ตไว้ว่า อินเทอร์เน็ตส่งผลให้ทรัพยากรสื่อสารนั้นมีราคาถูกลงและไม่ได้เป็น ทรัพยากรที่จำกัดแต่ในมือผู้มีอำนาจเพียงไม่กี่คนอีกต่อไป ยกตัวอย่างเช่น ในอดีตที่ผ่านมาหากต้องการเป็นเจ้าของสถานีโทรทัศน์สักแห่ง เราต้องมีทุนจำนวนมหาศาล รวมถึงอาจต้องมีเส้นสายทางการเมือง เราถึงจะได้สิทธิในการใช้คลื่นความถี่ที่มีอยู่จำกัด แต่ทุกวันนี้ แค่เข้าถึงอินเทอร์เน็ต เราก็สามารถสร้างช่องของตนเองผ่านทางยูทูบได้ คุณสมบัตินี้ทำให้บางครั้งอินเทอร์เน็ตถูกเรียกว่า เทคโนโลยีที่สร้างประชาธิปไตยในการสื่อสาร เพราะแทบทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรสื่อสารได้ อีกทั้งทำให้การสื่อสารไร้พรมแดนและก้าวข้ามข้อจำกัดเชิงพื้นที่ ส่งผลให้เกิดการไหลเวียนของสารสนเทศไปทั่วโลก เกิดการเรียนรู้ข้อมูลและแนวคิดที่หลากหลาย รวมถึงช่วยสร้างความร่วมมือในระดับโลก โดยเทคโนโลยีเว็บ 2.0 ทำให้อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อที่เปิดให้ผู้ใช้ปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายข้อมูล บุคคล สถาบันต่าง ๆ ในระดับที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เปิดโอกาสให้ผู้ใช้กลายเป็นผู้สร้างสรรค์เนื้อหาได้ด้วย ตนเอง แทนที่จะเป็นผู้รับข้อมูลด้านเดียวเหมือนสื่อโทรทัศน์หรือวิทยุ (สื่อมวลชน แบบเดิมมีรูปแบบการสื่อสารแบบ one – to – many หรือการส่งข้อมูลจากจุดหนึ่ง ไปยังมวลชน) อีกทั้งยังสามารถเผยแพร่เนื้อหาดังกล่าวไปยังกลุ่มคนในวงกว้างได้ (เรียกคุณสมบัตินี้ว่า mass self – communication หรือการสื่อสารโดยคนธรรมดาไปยังมวลชน) ความสามารถทางเทคโนโลยีเช่นนี้สนับสนุนวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้งอกงามยิ่งขึ้น รวมถึงการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่อย่างสมาร์ตโฟนทำให้เราสามารถเชื่อมต่อได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ ส่งผลให้อินเทอร์เน็ตแทรกซึมเข้าไปในทุกกิจกรรมของชีวิตเรา เปิดให้ผู้ใช้สามารถปรับการสื่อสารให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล (personalization) บางครั้งโดยการเลือกของผู้ใช้เอง และบางครั้งก็ผ่าน

การคัดกรองโดยอัลกอริธึม เช่น อินเทอร์เน็ตจะเลือกให้ว่าชอบอ่านหนังสือหรือฟังเพลงแบบไหนโดยคาดเดาจากพฤติกรรมในโลกออนไลน์ของผู้ใช้ ซึ่งอินเทอร์เน็ตนั้นยังเป็นสื่อผสมที่หลอมรวมทั้งภาพ ตัวหนังสือ เสียง ภาพ เคลื่อนไหว เข้าด้วยกัน รวมถึงสร้างการหลอมรวมระหว่างสื่อเก่ากับสื่อใหม่ ทำให้การแพร่กระจายข้ามสื่อเป็นไปได้ง่ายขึ้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2561, ออนไลน์) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า โดยคุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัลข้างต้นจึงมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ของสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ทัศนคติต่อเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องย่อมมีผลทำให้การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

อีกทั้งการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัลโดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความ ท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าผู้เรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะทำอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนยุคดิจิทัล (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561, หน้า 125)

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560, หน้า 10) อธิบายว่าการบริหารการศึกษายุคดิจิทัลต้องมีพลวัต (Dynamic) ต้องมีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ของคนทั้งระบบ ปรับเปลี่ยนการเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Result – Based Learning) ปรับการเรียนรู้เพื่อให้มีลักษณะของคนในยุคดิจิทัล (DQ) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโลกพลวัต บนฐานการอนุรักษ์เอกลักษณ์และวัฒนธรรมความเป็นไทย ปรับเปลี่ยนทั้งระบบเพื่อจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบท และพื้นถิ่นของตนเอง และปรับการเรียนรู้ที่คำนึงถึงศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล สร้างโอกาสและความเท่าเทียม และสิ่งสำคัญการจัดการศึกษาควรสร้างให้เกิดความเข้มแข็งภายในและเกิดความสมดุลเพื่อความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 137 – 149) เสนอแนวคิดว่า เป้าหมายสำคัญของการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมซึ่งเป็นการนำความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรมาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการอย่างมีกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมายของผู้เรียนที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน จนปรากฏผลเป็นรูปธรรมชัดเจนได้โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. โครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่นสูง เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบคุคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

2. ระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญส่งผลต่อกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมส่งเสริมค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมซึ่งจะกลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต่อไป

5. การจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดการทำงานเป็นทีม

7. เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนไปใช้ทรัพยากรของหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ (2563, หน้า 251 – 252) ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร และการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษา เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่

1. Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องวาง ระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้ Software และการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบเนื่องจากผู้ให้บริการ Cloud จะเป็นผู้รับผิดชอบเอง เอกชนที่ให้บริการ Cloud เช่น Amazon Web Services (AWS), Microsoft Azure, IBM/Soft Layer and Google Compute Engine ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ Cloud ขึ้นกับ Applications หรือ Software ที่จะใช้ขนาดความจุที่ต้องการในการเก็บข้อมูลและการเชื่อมต่อ

2. Mobility Devices ได้แก่ อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ มีความสามารถเข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้มี Applications ที่ช่วยให้ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์บุคลากรสถานศึกษา หรือแม้แต่นักเรียน ก็สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสถิติผู้ใช้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ในปี ค.ศ. 1990 มีเพียง 0.20% ของประชากร แต่ในปี ค.ศ. 2015 เพิ่มขึ้นถึง 50% ของประชากรในขณะที่อดีตใช้ได้เพียงการโทรศัพท์เพียงอย่างเดียว แต่ปัจจุบันนี้เป็นแบบ Multipurpose

3. Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook,

Twitter, We Chat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์ เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ความเข้าใจใน การทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น ปัจจุบันนี้สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

4. Internet of Things (LOT) ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ภายในปี ค.ศ. 2020 นี้การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะใช้การเชื่อมต่อผ่าน Internet เป็นหลักไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ข้าวของเครื่องใช้สำนักงานในบ้าน Smart Phones, Tablet PC หรือ แม้กระทั่งนาฬิกาของใช้ส่วนบุคคล LOT นี้จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารให้เป็น Smart Office ได้ หรือแม้แต่การนำแนวคิด Work at Home มาใช้ในอนาคต

ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะและความรู้ดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางในการใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารในยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561, หน้า 31) ได้กล่าวถึงทักษะและความรู้ดิจิทัล ในคู่มือพลเมืองดิจิทัล ไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ภูมิทัศน์ด้านการสื่อสารและบรรทัดฐานทางสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นการเสพสื่อ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือการสื่อสารกับผู้อื่น ทุกวันนี้เราอยู่ในโลกที่สามารถเข้าถึงสารสนเทศจำนวนมหาศาล อยู่ในโลกที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และอยู่ในโลกที่เปิดโอกาสให้เราสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสรรค์สร้างและเผยแพร่แนวคิดได้อย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนการจะเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ในยุคดิจิทัลนั้นปฏิเสธไม่ได้ว่าเราจะต้องมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ลำพังแค่เพียงการเข้าถึงเทคโนโลยีนั้นไม่เพียงพอ ตัวอย่างเช่น ถ้าจะหาข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ เราต้องรู้ว่าจะแยกความแตกต่างระหว่างกลลวงการตลาดที่หลอกขายอาหารเสริมกับข้อมูลน่าเชื่อถือที่มาจากฐานงานวิจัยอย่างไร ถ้าจะหางานในโลกออนไลน์ เราก็ต้องมีทักษะในการค้นหาข้อมูลที่ตรงกับงานที่เราต้องการ ถ้าจะหาโอกาสด้านการศึกษาในโลกออนไลน์เพื่อพัฒนาตัวเอง เราก็ต้องรู้ว่าจะค้นหาแหล่งการศึกษา

ที่น่าเชื่อถือได้ที่ไหนและรู้จักเครื่องมือการเรียนรู้ออนไลน์ แล้วถ้าอยากลุกขึ้นมาทำกิจกรรมพัฒนาชุมชนเราก็ต้องรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารและทำงานร่วมกับคนในชุมชนอย่างไร

นอกจากนี้ได้เสนอ ชุดทักษะและความรู้ดิจิทัลจะช่วยให้เราใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบโจทย์การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลได้อย่างรอบด้าน นั่นคือ ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล (Access) วิเคราะห์พร้อมทั้งประเมินคุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Analyze and evaluate) สร้างสรรค์เนื้อหาในรูปแบบของสื่อผสมผ่านเครื่องมือดิจิทัล (Create) ตรวจสอบพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตและการสื่อสารกับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักจริยธรรม (Reflect) รวมถึงใช้เครื่องมือดิจิทัลแบ่งปันความรู้และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Act) ชุดทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลนั้นมีหลากหลายมิติ ทั้งความรู้ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีไอซีที รวมถึงความรู้ด้านอื่น ๆ เช่น การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้พลเมืองใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดทั้งต่อตนเองและสังคม ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบสำคัญของทักษะและความรู้ดิจิทัล
(วรพจน์ วงค์กิจรุ่งเรือง, 2561, หน้า 32)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561, หน้า 33 – 51) ได้สรุปทักษะความรู้ที่จำเป็นในยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

1. ความรู้ด้านสารสนเทศ

ความรู้ด้านสารสนเทศ (Information literacy) เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการและใช้ประโยชน์จากสารสนเทศออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที เข้าใจวิธีการเลือกใช้คำค้นหรือใช้กลยุทธ์การค้นหาอันหลากหลาย และรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดี รู้เท่าทันว่าเนื้อหาที่พบในโลกออนไลน์ไม่สามารถเชื่อถือได้ทั้งหมด เพราะใครก็เผยแพร่เนื้อหาได้ และสามารถประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ เช่น รู้จักวิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์ หรือเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนเชื่อและนำไปใช้จัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลได้อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึง และการใช้ข้อมูล ตัวอย่างเช่น การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา หลักการใช้อย่างเป็นธรรม (Fair use) การอ้างอิงแหล่งข้อมูลในการทำวิจัยอย่างถูกต้อง

2. ความรู้ด้านสื่อ

ทักษะและความรู้ด้านสื่อ (Media literacy) มีความคล้ายคลึงกับการอ่านออกเขียนได้นั่นคือ เราต้องเรียนรู้เกี่ยวกับตัวอักษรก่อนจากนั้นก็รู้จักคำ เข้าใจว่าคำนั้นหมายถึงอะไร และเมื่อมาประกอบเป็นประโยค เป็นย่อหน้า เป็นบทความมันมีความหมายอย่างไร มีวิธีการเล่าเรื่องอย่างไร หลังจากอ่านออกเราก็จะเขียนได้สร้างสรรค์เนื้อหาด้วยตัวเองได้ จนกระทั่งมีทักษะการอ่านออกเขียนได้ที่แข็งแรงความรู้ด้านสื่อก็เช่นกัน มันคือชุดความรู้ความสามารถในการเข้าใจ ตีความ วิเคราะห์ ประเมิน สร้างสรรค์ เนื้อหาสื่อ ทุกวันนี้เราใช้ชีวิตอยู่ในโลกที่มีข้อมูลท่วมท้นจากสื่อมากมาย ไม่เพียงแต่สื่อเก่าที่คุ้นเคยกันดีอย่างโทรทัศน์ วิทยุหนังสือพิมพ์ แต่รวมถึงสื่อดิจิทัลทั้งโซเชียลมีเดีย วิดีโอไวรัล โฆษณาในรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งถูกส่งต่อและแพร่กระจายไปได้อย่างรวดเร็ว แต่ไม่ว่าสื่อเก่าหรือสื่อใหม่ สิ่งที่เหมือนกัน คือ มีคนสร้างมันขึ้นมาและสร้างขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์บางอย่าง

ภาคีเพื่อการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 สรุปแก่นใจความสำคัญของความรู้ด้านสื่อไว้ดังนี้

1) เข้าใจว่าเนื้อหาในสื่อถูกสร้างขึ้นด้วยวิธีการใดและเพื่อวัตถุประสงค์อะไรรวมถึงสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยเฉพาะการแยกข้อเท็จจริงออกจากความเห็น อคติ โฆษณา และวาระซ่อนเร้น

2) ตรวจสอบได้ว่าคนเราตีความสื่อแตกต่างกันอย่างไร รู้ว่าอะไรคือคุณค่าและมุมมองที่ถูกเลือกใส่หรือไม่ใส่เข้ามาในการผลิตสร้างเนื้อหา รวมถึงเข้าใจผลกระทบของสื่อที่มีต่อความเชื่อและพฤติกรรมของสังคมโดยรวม

3) เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้สื่อเข้าใจและเลือกใช้เครื่องมือในการสร้างสรรค์สื่อได้อย่างเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์

นอกจากนั้นคอมมอนเซนส์มีเดีย (Common Sense Media) องค์กรไม่แสวงกำไรที่ต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านสื่อและเทคโนโลยีแก่เด็กและผู้ปกครอง ได้สรุปประโยชน์ของความรู้ด้านสื่อไว้ดังนี้

1. คิดเชิงวิพากษ์ เราสามารถประเมินได้ว่าเนื้อหาในสื่อนั้นมีเหตุมีผลหรือไม่ เหตุใดข้อมูลนี้จึงถูกใส่เข้าไป แนวคิดหลักคืออะไร

2. เป็นผู้บริโภคที่ฉลาด เราสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลหรือสินค้าได้ และเข้าใจเทคนิคการตลาดที่ใช้ในการขายของ

3. เข้าใจมุมมองในสื่อ ผู้สร้างสรรค์สื่อทุกคนมีมุมมองที่ต้องการสื่อสารเราจะเข้าใจมุมมองที่แตกต่างหลากหลายได้เมื่อเราพยายามเข้าใจมุมมองของผู้ผลิตสื่อ

4. สร้างสรรค์สื่อด้วยความรับผิดชอบ ตระหนักถึงมุมมองที่ต้องการสื่อสารและวิธีการสื่อสาร และเข้าใจถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการสื่อสารของเรา

5. เข้าใจบทบาทของสื่อในสังคม ตระหนักว่าสื่อมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความเข้าใจของผู้คนที่มีต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในโลก ไม่ว่าจะเป็นข่าวดารา ปกนิตยสารไปจนถึงโฆษณาไวรัลในโซเชียลมีเดีย

6. เข้าใจเป้าหมายของผู้สร้างสื่อ อะไรคือสิ่งที่ผู้สร้างสรรค์สื่อต้องการบอกเรา เนื้อหานั้นเน้นให้ข้อมูล โน้มน้าวใจ หรือว่าเพื่อเสนอแนะแนวคิดใหม่ ๆ ถ้าเข้าใจเป้าหมายดังกล่าว เราจะตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

3. ความรู้ด้านไอซีที

ทักษะความรู้พื้นฐานด้านไอซีที (ICT literacy) มีความสำคัญต่อการเลือกและการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองเป้าหมายของเราในฐานะพลเมือง ความรู้ความสำคัญ ด้านเทคโนโลยีที่พลเมืองดิจิทัลควรรู้มีดังนี้

1. เข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์คุ้นเคยกับสัญลักษณ์และอินเทอร์เฟซของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้

2. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรมออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน

3. เลือกใช้เทคโนโลยีได้เหมาะกับวัตถุประสงค์ เข้าใจข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีที่มีอยู่ในตลาด เช่น เลือกใช้แอปพลิเคชั่นที่ช่วยให้การทำงานเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด หรือช่วยในการจัดการข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

4. เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้ไอซีที

4. มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล

จันทนา แสนสุข (2559, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลว่าประกอบด้วย 1) การรู้ดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งบัน และการสร้างสรรค์เนื้อหา 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยการสร้างกลยุทธ์การทำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การประชาสัมพันธ์ โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล 4) การแสดงตนเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากรอย่างจริงจัง 5) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ 6) การ

ปรับตัว การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ความตระหนักในตนเอง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น 8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

อุษา ศิลป์เรืองวิไล (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ทักษะในด้านการสื่อสาร 2) ทักษะในการแก้ปัญหา 3) ทักษะในการวางแผน 4) ทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ 5) ทักษะและความสามารถทางด้านภาษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ไว้ว่า ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา 5 มิติการเรียนรู้ 7 กลุ่มทักษะ ดังนี้ มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตาม กฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการ ด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set) มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการ และนำองค์กร ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set) มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set) อนึ่ง กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐาน

การจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

ในทำนองเดียวกัน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 4) ได้กล่าวถึง บทบาทของครูยุคดิจิทัลไว้ว่า ครูยุคดิจิทัลต้องปรับบทบาทให้เป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้กับนักเรียนด้วยความเข้าใจในพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถเลือกใช้หรือสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดจนเป็นเกราะป้องกันความเสี่ยงและภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากโลกออนไลน์ให้กับนักเรียนได้

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561, หน้า 13 – 23) ได้กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) คือ แนวคิดและแนวปฏิบัติที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้พลเมืองเรียนรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและปกป้องตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ อย่างไร รวมถึงรู้จักเคารพ สิทธิของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในโลกสมัยใหม่ ไปจนถึงเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม และใช้มันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก โดยการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 นั้นแตกต่างจากการเป็นพลเมืองในศตวรรษก่อนหน้า การใช้ชีวิตในสังคมโลกและสังคมออนไลน์ได้ขยับขยายแนวคิดและความเป็นพลเมืองออกไป ความเป็นพลเมืองทุกวันนี้จึงไม่ได้ถูกตีกรอบแคบ ๆ ว่า หมายถึงการไปเลือกตั้งหรือการมีส่วนร่วมกับรัฐบาลชาติเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลกไปพร้อม ๆ กัน ไปจนถึงการใช้ชีวิตในโลกออนไลน์อย่างมีความรับผิดชอบมีจริยธรรมและปลอดภัย ซึ่งเราอาจแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองออกเป็น 3 แนวคิดหลัก ซึ่งความเป็นพลเมืองทั้งสามแบบนี้ทำงานร่วมกันมากกว่าแยกขาดจากกัน นั่นคือ

1. ความเป็นพลเมืองชาติตามขนบ (Traditional citizenship) แนวคิดความเป็นพลเมืองแบบเดิมนั้นให้ความสำคัญกับ “การเป็นสมาชิกภายใต้กฎหมายของรัฐชาติที่ตนสังกัด” หรือที่เรียกว่า “ความเป็นพลเมืองภายใต้กฎหมาย” (legal citizenship) สิ่งสำคัญสำหรับการเป็นพลเมืองที่ดีตามแนวคิดนี้คือ การมีความรู้เกี่ยวกับรัฐบาลและหน้าที่พลเมืองตามกฎหมาย เช่น การไปเลือกตั้งและจ่ายภาษี

2. ความเป็นพลเมืองโลก (Global citizenship) แนวคิดความเป็นพลเมืองโลกวิพากษ์ความเชื่อที่ว่าพลเมืองจะต้องผูกติดกับความเป็นชาติและวัฒนธรรมชาติที่ตนสังกัดเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งตีกรอบความเป็นพลเมืองไว้คับแคบและกีดกันกลุ่มคน

ที่มีเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรมอันแตกต่างหลากหลายออกจากความเป็นพลเมือง แนวคิดความเป็นพลเมืองโลกตระหนักถึงความเชื่อมโยงและการพึ่งพาอาศัยกันในระดับโลก และมีจิตสำนึกร่วมถึงปัญหาในระดับโลกเช่น ปัญหาโลกร้อน พลเมืองที่อาศัยในสังคมโลกจึงต้องมีความสามารถและความเข้าใจในระดับโลก เช่น ความสามารถในการเชื่อมโยงปรากฏการณ์ระหว่างท้องถิ่นกับโลก และทักษะการทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความแตกต่างทั้งในเชิงภาษา วัฒนธรรม และเชื้อชาติ

3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital citizenship) แนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล พูดถึงความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อมีส่วนร่วมในสังคมเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและปลอดภัย การปฏิวัติเทคโนโลยีการสื่อสารได้เปิดโอกาสและหยิบยื่นความท้าทายใหม่ ๆ ให้กับพลเมืองดิจิทัล ซึ่งสามารถเข้าถึงข้อมูลโดยไร้ข้อจำกัดเชิงภูมิศาสตร์ เข้าร่วมชุมชนที่มีความสนใจร่วมกัน สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา และทำให้เสียงของพลเมืองดังขึ้นในสังคม แต่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงใหม่ ๆ เช่น การสอดแนมความเป็นส่วนตัว อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ดังนั้นเราในฐานะพลเมืองดิจิทัลจึงต้องตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงในโลกดิจิทัล พัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในโลกใหม่ และเข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบในโลกออนไลน์

นอกจากนั้นเราอาจนิยามความเป็นพลเมืองดิจิทัลออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติด้านความรู้เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศ พลเมืองดิจิทัลต้องมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึง ใช้ สร้างสรรค์ ประเมิน สังเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านเครื่องมือดิจิทัล ดังนั้นพลเมืองยุคใหม่จึงต้องมีความรู้ด้านเทคนิคในการเข้าถึงและใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ตโฟน แท็บเล็ต เป็นต้น ได้อย่างเชี่ยวชาญ รวมถึงทักษะในการรู้คิดขั้นสูง เช่น ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณซึ่งจำเป็นต่อการเลือก จัดประเภท วิเคราะห์ ตีความ และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร

2. มิติด้านจริยธรรม พลเมืองดิจิทัลจะใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างปลอดภัยมีความรับผิดชอบ และมีจริยธรรมอย่างไร พลเมืองที่ดีจะต้องรู้จักคุณค่าและจริยธรรมจากการใช้เทคโนโลยี ต้องตระหนักถึงผลพวงทางสังคม การเมืองเศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่เกิดจากการใช้อินเทอร์เน็ต รวมถึงรู้จักสิทธิและความรับผิดชอบออนไลน์ อาทิ เสรีภาพในการพูด การเคารพทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น และการปกป้องตนเองและชุมชนจากความเสี่ยงออนไลน์ เช่น การกลั่นแกล้งออนไลน์ ภาพลามกอนาจารเด็ก สแปม เป็นต้น

3. มิติด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองและสังคม พลเมืองดิจิทัลต้องรู้จักใช้ศักยภาพของอินเทอร์เน็ตในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อินเทอร์เน็ตเป็นได้ทั้งเครื่องมือเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบ เช่น รัฐบาลใช้อินเทอร์เน็ตในการรับฟังความเห็นของประชาชนก่อนออกกฎหมาย การลงคะแนนเสียงอิเล็กทรอนิกส์ (e – Voting) หรือการยื่นคำร้องออนไลน์ (online petition) นอกจากนั้น อินเทอร์เน็ตยังใช้ส่งเสริมการเมืองภาคพลเมืองผ่านวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งท้าทายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเมืองในระดับโครงสร้าง

มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (2561, หน้า 5 – 13 อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ พลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสาร ในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดน สมาชิกของโลกออนไลน์คือ ทุกคนที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบนโลกนี้ ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ซึ่งมีความหลากหลายทั้งทางเชื้อชาติ อายุ ภาษาและวัฒนธรรม พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วม และมุ่งเน้นความเป็นธรรมในสังคม การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลนั้น มีทักษะที่สำคัญ 8 ประการดังนี้

1. ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Digital Citizen Identity) สามารถสร้างและบริหารจัดการอัตลักษณ์ที่ดีของตนเองไว้ได้อย่างดีทั้งในโลกออนไลน์และโลกความจริง อัตลักษณ์ที่ดีคือ การที่ผู้ใช้สื่อดิจิทัลสร้างภาพลักษณ์ในโลกออนไลน์ของตนเองในแง่บวก ทั้งความคิด ความรู้สึก และการกระทำ โดยมีวิจารณญาณในการรับส่งข่าวสารและแสดงความคิดเห็น มีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมใช้งานในสังคมออนไลน์ และรู้จักรับผิดชอบต่อการกระทำ ไม่กระทำการที่ผิดกฎหมาย และจริยธรรมในโลกออนไลน์ เช่น การละเมิดลิขสิทธิ์ การกลั่นแกล้งหรือการใช้วาจาที่สร้างความเกลียดชังผู้อื่นทางสื่อออนไลน์

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี (Critical Thinking) สามารถในการวิเคราะห์แยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหาเป็นประโยชน์ และข้อมูลที่เข้าข่ายอันตราย ข้อมูลติดต่อทางออนไลน์ที่น่าตั้งข้อสงสัยและน่าเชื่อถือได้ เมื่อใช้อินเทอร์เน็ต จะรู้ว่าเนื้อหาอะไร เป็นสาระ มีประโยชน์ รู้เท่าทันสื่อ

และสารสนเทศ สามารถวิเคราะห์และประเมิน ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้ เข้าใจรูปแบบการหลอกลวงต่าง ๆ ในโลกไซเบอร์ เช่น ข่าวปลอม เว็บปลอม ภาพตัดต่อ เป็นต้น

3. ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเอง ในโลกไซเบอร์ (Cybersecurity Management) สามารถป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัยที่เข้มแข็ง และป้องกันการโจรกรรมข้อมูล หรือการโจมตีออนไลน์ได้ มีทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ การรักษา ความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ คือ การปกป้องอุปกรณ์ดิจิทัลข้อมูลที่จัดเก็บและข้อมูลส่วนตัว ไม่ให้เสียหาย สูญหาย หรือถูกโจรกรรมจากผู้ไม่หวังดีในโลกไซเบอร์ การรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัลมีความสำคัญดังนี้1) เพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวและความลับ หากไม่ได้รักษาความปลอดภัยให้กับอุปกรณ์ดิจิทัล ข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลที่เป็นความลับอาจจะรั่วไหลหรือถูกโจรกรรมได้ 2) เพื่อป้องกันการขโมยอัตลักษณ์ การขโมยอัตลักษณ์เริ่มมีจำนวนที่มากขึ้นในยุคข้อมูล ข่าวสาร เนื่องจากมีการทำธุรกรรมทางออนไลน์มากยิ่งขึ้น ผู้คนเริ่มทำการชำระค่าสินค้าผ่าน สื่ออินเทอร์เน็ต และทำธุรกรรมกับธนาคารทางออนไลน์ หากไม่มีการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ มิจฉาชีพอาจจะล้วงข้อมูลเกี่ยวกับบัตรเครดิตและข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้งานไปสวมรอย ทำธุรกรรมได้ เช่น ไปซื้อสินค้า กู้ยืมเงิน หรือสวมรอยรับผลประโยชน์และสวัสดิการ 3) เพื่อป้องกันการโจรกรรมข้อมูล เนื่องจากข้อมูลต่าง ๆ มักเก็บรักษาในรูปของดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นเอกสาร ภาพถ่าย หรือคลิปวีดิโอ ข้อมูลเหล่านี้อาจจะถูกโจรกรรมเพื่อนำไปขายต่อ แบล็คเมล์ หรือเรียกค่าไถ่ 4) เพื่อป้องกันความเสียหายของข้อมูลและอุปกรณ์ ภัยคุกคามทางไซเบอร์อาจส่งผลเสียต่อข้อมูลและอุปกรณ์ดิจิทัลได้ ผู้ไม่หวังดีบางรายอาจมุ่งหวังให้เกิดอันตรายต่อข้อมูลและอุปกรณ์ที่เก็บรักษามากกว่าที่จะ โจรกรรมข้อมูลนั้น ภัยคุกคามอย่างไวรัสคอมพิวเตอร์ โทรจัน และมัลแวร์สร้างความเสียหายร้ายแรงให้กับคอมพิวเตอร์หรือระบบปฏิบัติการได้

4. ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management) มีดุลพินิจในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนตัว รู้จักปกป้องข้อมูลความส่วนตัวในโลกออนไลน์ โดยเฉพาะการแชร์ข้อมูลออนไลน์เพื่อป้องกันความเป็นส่วนตัวทั้งของตนเองและผู้อื่น รู้เท่าทันภัยคุกคามทางอินเทอร์เน็ต เช่น มัลแวร์ ไวรัสคอมพิวเตอร์ และกลลวงทางไซเบอร์ ดังต่อไปนี้ 1) ไม่ควรตั้งรหัสผ่านของบัญชีใช้งานที่ง่ายเกินไป 2) ตั้งรหัสผ่านหน้าจอสมาร์ทโฟนอยู่เสมอ 3) แชร์ข้อมูลส่วนตัวในสื่อโซเชียลมีเดียอย่างระมัดระวัง

4) ใส่ใจกับการตั้งค่าความเป็นส่วนตัว ระมัดระวังในการเปิดเผยชื่อและที่ตั้งของเรา และปฏิเสธแอปที่พยายามจะเข้าถึงข้อมูลส่วนตัวของเรา 5) อย่าใช้ไวไฟสาธารณะเมื่อต้องกรอกข้อมูลส่วนตัว เช่น ออนไลน์ชอปปิ้ง หรือธุรกรรมธนาคาร หรือการลงทะเบียนในสื่อสังคมออนไลน์ 6) รู้เท่าทันภัยคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

5. ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time Management) สามารถในการบริหารเวลาที่ใช้อุปกรณ์ยุคดิจิทัล รวมไปถึงการควบคุมเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่าง โลกออนไลน์ และโลกภายนอก ตระหนักถึงอันตรายจากการใช้เวลาหน้าจอนานเกินไป การทำงาน หลายอย่างในเวลาเดียวกัน และผลเสียของการเสพติดสื่อดิจิทัล สำนักวิจัยสยามเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตโพลระบุว่า วัยรุ่นไทยเกือบ 40 % อยากใช้เวลาหน้าจอ มากกว่าออกกำลังกาย

6. ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ผู้ใช้งาน มีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints) สามารถเข้าใจธรรมชาติของการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลว่าจะหลงเหลือร่อยรอยข้อมูลทิ้งไว้เสมอ รวมไปถึง เข้าใจผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อการดูแลสิ่งเหล่านี้อย่างมีความรับผิดชอบ รอยเท้าดิจิทัล (Digital Footprints) คืออะไร รอยเท้าดิจิทัลคือ คำที่ใช้เรียกร่องรอยการกระทำต่าง ๆ ที่ผู้ใช้งานทิ้งรอยเอาไว้ในโลกออนไลน์ โซเชียล มีเดีย เว็บไซต์หรือโปรแกรมสนทนา เช่นเดียวกับรอยเท้าของคนเดินทาง ข้อมูลดิจิทัล เช่น การลงทะเบียน อีเมล การโพสต์ข้อความหรือรูปภาพ เมื่อถูกส่งเข้าโลกไซเบอร์แล้วจะทิ้งร่อยรอยข้อมูลส่วนตัวของ ผู้ใช้งานไว้ให้ผู้อื่นติดตามได้เสมอ แม้ผู้ใช้งานจะลบไปแล้ว ดังนั้น หากเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย หรือศีลธรรม ก็อาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของผู้กระทำกล่าวง่าย ๆ รอยเท้าดิจิทัลคือ ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกอินเทอร์เน็ตที่บอกเรื่องของเรา เช่น ข้อมูลส่วนตัวที่แชร์ ไว้ในบัญชีสื่อสังคม ออนไลน์ (Profile) รูปภาพ / ภาพถ่าย ข้อมูลอื่น ๆ ที่เรา โพสต์ไว้ในบล็อก หรือเว็บไซต์

7. ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ (Cyberbullying Management) การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์คือ การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือหรือช่องทางเพื่อก่อให้เกิดการคุกคาม ล่อลวงและการกลั่นแกล้งบนโลกอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ โดยกลุ่มเป้าหมายมักจะเป็น กลุ่มเด็กจนถึงเด็กวัยรุ่น การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์คล้ายกันกับการกลั่นแกล้งในรูปแบบอื่น หากแต่การกลั่นแกล้งประเภทนี้จะกระทำผ่านสื่อออนไลน์หรือสื่อดิจิทัล เช่น การส่งข้อความทางโทรศัพท์ ผู้กลั่นแกล้งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมชั้น คนรู้จักในสื่อสังคมออนไลน์ หรืออาจจะเป็นคน

แปลกหน้าก็ได้ แต่ส่วนใหญ่ผู้ที่กระทำจะรู้จักผู้ที่ถูกกลั่นแกล้ง รูปแบบของการกลั่นแกล้งมักจะเป็นการว่าร้าย ใส่ความขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย การคุกคามทางเพศผ่านสื่อออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น การแบล็กเมล์ การหลอกลวง การสร้างกลุ่มในโซเชียล เพื่อโจมตีโดยเฉพาะ ซึ่งมีวิธีจัดการเมื่อถูกกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ ดังนี้ 1) STOP หยุดการตอบโต้กับผู้กลั่นแกล้ง Logout จากบัญชีสื่อสังคมออนไลน์ หรือปิดเครื่องมือสื่อสาร 2) Block บล็อคปิดกั้นการสื่อสารกับผู้กลั่นแกล้ง โดยการบล็อกจากรายชื่อผู้ติดต่อ 3) Tell แจ้งให้ทราบ ถ้าผู้กลั่นแกล้งยังไม่หยุด หากกระทำอีกควรรายงานบอกผู้ปกครอง หรือครูที่ไว้ใจ รายงานไปยังผู้ให้บริการสื่อ สังคมออนไลน์นั้น ๆ ผู้กลั่นแกล้ง อาจกระทำการละเมิดข้อตกลง การใช้งานสื่อออนไลน์ บันทึกหลักฐานการกลั่นแกล้ง อีเมล หรือภาพที่บันทึกจากหน้าจอ

8. ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy) มีความเห็นอกเห็นใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์ แม้จะเป็นการสื่อสารที่ไม่ได้เห็นหน้ากัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อคนรอบข้าง ไม่ว่าพ่อแม่ ครู เพื่อนทั้งในโลกออนไลน์และในชีวิตจริง ไม่ด่วนตัดสินผู้อื่นจากข้อมูลออนไลน์แต่เพียงอย่างเดียวและจะเป็นกระบอกเสียงให้ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ คิดก่อนจะโพสต์ลงสังคมออนไลน์ (Think Before You Post) ใคร่ครวญก่อนที่จะโพสต์รูปหรือข้อความลงในสื่อออนไลน์ ไม่โพสต์ขณะกำลังอยู่ในอารมณ์โกรธ สื่อสารกับผู้อื่นด้วยเจตนาดี ไม่ใช้วาจาที่สร้างความเกลียดชังทางออนไลน์ ไม่นำล้วงข้อมูลส่วนตัวของผู้อื่น ไม่กลั่นแกล้งผู้อื่นผ่านสื่อดิจิทัล โดยอาจตั้งความถามกับตัวเองก่อนโพสต์ว่า 1) T – is it true ? เรื่องที่จะโพสต์เป็น เรื่องจริงหรือไม่ 2) – is it hurtful? เรื่องที่จะโพสต์ทำใครเดือดร้อนหรือไม่ 3) I – is it illegal? เรื่องที่จะโพสต์ผิด กฎหมายหรือไม่ 4) N – is it necessary? เรื่องที่จะโพสต์มีสาระหรือความจำเป็นหรือไม่ 5) K – is it kind? เรื่องที่จะโพสต์ มีเจตนาดีหรือไม่

Henry Jenkins (2014, อ้างอิงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2561, หน้า 50 – 51) ทักษะและความรู้ดิจิทัล ซึ่งเป็นชุดความรู้ด้านสื่อใหม่ (New media literacy) ที่จำเป็นสำหรับการสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมภายใต้นิเวศสื่อใหม่ ได้แก่

1) เล่น (Play) ความสามารถในการสำรวจและทดลองสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวในฐานะที่เป็นวิธีแก้ปัญหาแบบหนึ่ง ความสามารถในการเล่นกับสิ่งรอบตัว จะช่วยเราในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การออกแบบแนวคิดหรือชิ้นงาน หรือการ เขียนรายงาน

2) การเล่นบทบาท (Performance) ความสามารถในการปรับใช้อัตลักษณ์อื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและค้นหาสิ่งใหม่ ๆ การปรับเปลี่ยนบทบาทได้อย่างคล่องแคล่วจะช่วยเราในการสำรวจชุมชนออนไลน์ใหม่ ๆ การตัดสินใจ ลงมือทำบางอย่างโดยคำนึงถึงจริยธรรม และการปรับบทบาทระหว่างบ้าน ที่ทำงาน และโรงเรียน

3) การจำลองสถานการณ์ (Simulation) ความสามารถในการตีความและสร้างโมเดลที่สะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกจริง การตีความ จัดการและการสร้างสถานการณ์จำลอง จะช่วยให้เราเข้าใจระบบและกระบวนการที่ซับซ้อน เช่น ระบบนิเวศวิทยา เครือข่ายคอมพิวเตอร์ ได้ดีขึ้น

4) การผสมผสาน (Appropriation) ความสามารถในการเลือกตัวอย่าง ที่น่าสนใจและผสมผสานเนื้อหาสื่อขึ้นมาใหม่ การผสมผสานเนื้อหาสื่อขึ้นใหม่จะช่วยให้เราเข้าใจงานสร้างสรรค์อื่น ๆ เช่น ภาพยนตร์ ดนตรี ชิ้นงานศิลปะ รวมถึงเรียนรู้ในประเด็นลิขสิทธิ์และการปะทะกันทางวัฒนธรรมได้มากขึ้น

5) การทำงานหลายอย่างพร้อมกัน (Multitasking) ความสามารถในการสำรวจสิ่งรอบตัวอย่างรวดเร็วและเบนความสนใจไปที่รายละเอียดสำคัญในโลกที่ข้อมูลท่วมท้นและมีการสื่อสารกันตลอดเวลา ความสามารถในการรับมือกับงานหลายอย่างพร้อม ๆ กันมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น

6) การรู้คิดแบบกระจาย (Distributed cognition) ความสามารถในการ ใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อขยายศักยภาพทางความคิด ตั้งแต่เครื่องมือง่าย ๆ อย่างไม้บรรทัดและเครื่องคิดเลข ไปจนถึงเครื่องมือที่ซับซ้อนขึ้นอย่างวิกิพีเดีย

7) ภูมิปัญญารวมหมู่ (Collective intelligence) ความสามารถในการรวบรวม และเปรียบเทียบข้อมูลและความรู้จากหลายแหล่งเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ภูมิปัญญารวมหมู่จะช่วยแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนเกินกว่าที่คนคนหนึ่งจะจัดการได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับโครงการโอเพ่นซอร์ซอย่างสารานุกรมเสรีวิกิพีเดียหรือระบบปฏิบัติการลินุกซ์

8) ดุลยพินิจ (Judgment) ความสามารถในการประเมินความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องของแหล่งข้อมูลอันหลากหลาย ดุลยพินิจในที่นี้ยังรวมถึงการรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดีและเหมาะกับวัตถุประสงค์ของเรา

9) การกำกับทิศทางข้ามสื่อ (Transmedia navigation) ความสามารถในการติดตามการเคลื่อนไหวของข้อมูลข้ามสื่ออันหลากหลาย การกำกับทิศทาง ข้ามสื่อจำเป็นต่อการค้นคว้าวิจัยซึ่งต้องติดตามข้อมูลที่มีการกระจายตัวข้ามสื่อต่าง ๆ

10) การสร้างเครือข่าย (Networking) ความสามารถในการค้นหา สังเคราะห์ และแพร่กระจายข้อมูล แค่การสร้างสรรค์บางอย่างขึ้นมายังไม่เพียงพอ เราจำเป็น ต้องมีความรู้ความสามารถในการแพร่กระจายมันไปยังกลุ่มเป้าหมายด้วย

11) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการท่องไปยังชุมชน อันหลากหลาย เคารพมุมมองที่แตกต่าง และทำความเข้าใจแนวคิดหรือแนวปฏิบัติทางเลือก ความสามารถนี้จำเป็นต่อการอาศัยอยู่ในโลกที่เราต้องเจอกับชุมชน ที่แตกต่างหลากหลาย ตั้งแต่ชุมชนท้องถิ่น ชุมชนโลก และชุมชนในโลกเสมือน

12) จินตทัศน์ (Visualization) ความสามารถในการแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูป ของโมเดลภาพ และเข้าใจสิ่งที่โมเดลภาพต้องการสื่อสาร

สุวรรณี ไวท์ และคณะ (2564, หน้า 346 – 349) ได้สรุปทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล 8 ข้อดังนี้

1. ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Digital Citizen Identity) คือ ทักษะในการสร้างความสมดุล บริหารจัดการและรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเองไว้ได้ทั้งใน ส่วนของโลกออนไลน์และโลกความจริง อัตลักษณ์ที่ดีในการเป็นพลเมืองดิจิทัล 3 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีวิจารณญาณที่เหมาะสม คิดก่อนโพสต์ และคิดก่อนแชร์ ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และติดตามการเปลี่ยนแปลงของโลกและนวัตกรรมเทคโนโลยีอยู่เสมอ การนับถือตนเองและผู้อื่น สนับสนุนการเข้าถึงสื่อดิจิทัลและสิทธิเท่าเทียมทางดิจิทัล ปฏิบัติต่อผู้อื่นในสังคมออนไลน์ด้วยความเคารพ ไม่กลั่นแกล้งคุกคามทางไซเบอร์ ไม่ละเมิดสิทธิ และหรือฉกฉวยอัตลักษณ์ ทรัพย์สิน หรืองานอื่นใดของผู้อื่นที่เผยแพร่ในแบบดิจิทัล การป้องกันตนเอง ป้องกันผู้อื่นและมีความรับผิดชอบทั้งทางร่างกายและจิตใจให้ ห่างไกลจากความเสี่ยงของโรคภัยที่เกิดจากเทคโนโลยี รวมถึงรู้จักป้องกันข้อมูลส่วนตัวจากผู้ไม่หวังดีในโลกไซเบอร์ และรู้จักการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและอุปกรณ์ดิจิทัล

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี (Critical Thinking) คือ การมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีประโยชน์และข้อมูลที่อันตราย ข้อมูลติดต่อทางออนไลน์ที่น่าตั้งข้อสงสัยและน่าเชื่อถือ

ได้ เมื่อใช้อินเทอร์เน็ตจะรู้ว่าเนื้อหาอะไร เป็นสาระ มีประโยชน์ รู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้ เข้าใจรูปแบบการหลอกลวงต่าง ๆ ในโลกไซเบอร์ เช่น ข่าวปลอม สินค้าปลอม เว็บปลอม ภาพตัดต่อ การกระตุ้นยั่วยุให้มีพฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น

3. ทักษะการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ (Cybersecurity Management) คือ การมีความสามารถป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัยที่ เข้มแข็ง ป้องกันการโจรกรรมข้อมูลหรือการโจมตีทางออนไลน์ได้ มีทักษะในการรักษาความ ปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ รวมถึงการปกป้องอุปกรณ์ดิจิทัลข้อมูลที่จัดเก็บและข้อมูลส่วนตัวไม่ให้เสียหาย สูญหาย หรือถูกโจรกรรมจากผู้ไม่หวังดีในโลกไซเบอร์ การรักษา ความปลอดภัยทางดิจิทัลนั้นมีความสำคัญมาก ถือเป็นการรักษาความเป็นส่วนตัวและความลับป้องกันการขโมยอัตลักษณ์ ป้องกันการโจรกรรมข้อมูล และป้องกันความเสียหายของข้อมูลและอุปกรณ์ เป็นต้น

4. ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management) คือ การมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนตัว รู้จักปกป้องข้อมูลความส่วนตัวในโลกออนไลน์ โดยเฉพาะการแชร์ข้อมูลออนไลน์เพื่อป้องกันความเป็นส่วนตัวทั้งของตนเองและผู้อื่น รู้เท่าทัน ภัยคุกคามทางอินเทอร์เน็ต เช่น มัลแวร์ ไวรัสคอมพิวเตอร์ และกลลวงทางไซเบอร์ เป็นต้น

5. ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time Management) คือ การมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาใช้สื่อดิจิทัล รวมไปถึงการควบคุมเพื่อให้เกิดสมดุล ระหว่างโลกออนไลน์และโลกภายนอก ตระหนักถึงอันตรายจากการใช้เวลาหน้าจอนาน เกินไป รวมถึงผลเสียของการเสพติดสื่อดิจิทัล

6. ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ผู้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints) คือ การมีความสามารถเข้าใจธรรมชาติของการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลว่าจะหลงเหลือร่อยรอยข้อมูลทิ้งไว้เสมอ รวมไปถึงเข้าใจผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นเพื่อการดูแลสิ่ง เหล่านี้อย่างมีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะรอยเท้าดิจิทัล (Digital Footprints) หรือร่องรอยการ กระทำต่าง ๆ ที่ผู้ใช้งานทิ้งรอยเอาไว้ในโลกออนไลน์ โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์หรือโปรแกรม สนทนา เช่นเดียวกับรอยเท้าของคนเดินทาง เช่น การลงทะเบียน อีเมล การโพสต์ข้อความหรือ รูปภาพ เป็นต้น ดังนั้นเมื่อถูกส่งเข้าโลกไซเบอร์แล้วจะทิ้งร่อยรอยข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้งานไว้ ให้ผู้อื่นติดตามได้เสมอ แม้ผู้ใช้งานจะลบ

ไปแล้ว ขณะเดียวกันหากเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย หรือศีลธรรม ก็อาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของผู้กระทำได้

7. ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ (Cyberbullying Management) คือ การมีความสามารถในการป้องกันตนเองจากการถูกกลั่นแกล้งหรือ รวมถึงการถูกหลอกลวงจากผู้ประสงค์ร้ายในโลกไซเบอร์ เช่น การว่าร้ายใส่ความ ขู่ทำร้าย การใช้ถ้อยคำหยาบคาย การถูกคุกคามทางเพศ การแอบอ้างตัวตน การแบล็กเมล์ การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อทำการโจมตีผู้อื่นโดยเฉพาะ เป็นต้น รวมถึงมีทักษะในการจัดการและรับมือการถูกคุกคามกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์อย่างชาญฉลาด

8. ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy) คือ การมีความเห็นอกเห็นใจ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์ แม้จะเป็นการสื่อสารที่ไม่ได้เห็นหน้ากันก็ตาม มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อคนรอบข้าง ไม่ว่าพ่อแม่ ครู เพื่อนทั้งใน โลกออนไลน์และในชีวิตจริง ไม่ด่วนตัดสินผู้อื่นจากข้อมูลออนไลน์แต่เพียงอย่างเดียว จะเป็นกระบอกเสียงที่ดีให้ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การเลือกใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้ 1. มีความรู้ด้านสารสนเทศ 2. มีความรู้ด้านสื่อ 3. มีความรู้ด้านไอซีที (ICT) 4. มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล

3. การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการ หน่วยงานการศึกษาและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม โดยผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และพร้อมเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีคุณธรรม

บุญชม ศรีสะอาด (2562, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการที่ผู้เรียนพึงมี เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพในสังคมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยสมรรถนะดังกล่าวประกอบด้วย

1) ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจในวิชาการพื้นฐานและสาขาวิชาชีพรวมถึงความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

2) ทักษะ (Skills) ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งทักษะดิจิทัล

3) คุณลักษณะ (Attributes) เจตคติ ค่านิยม ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และคุณธรรมจริยธรรม

ทั้งนี้เมื่อผู้เรียนมีสมรรถนะทั้งสามด้านนี้ จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี และดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในฐานะพลเมืองที่มีคุณภาพ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2564, หน้า 45 – 60) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า สมรรถนะผู้เรียนกับการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนที่พัฒนาไปพร้อมกับคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในสังคมยุคใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) เป็นความเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในโลกยุคดิจิทัล 2) ทักษะ (Skills) เช่น การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) คุณลักษณะและค่านิยม (Attitudes & Values) เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม คุณธรรม เคารพสิทธิผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ดังนั้น

Voogt & Roblin (2012, pp. 299 – 321) ได้กล่าวสรุปว่า สมรรถนะผู้เรียนกับการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 (Learner competencies and 21st century citizenship) หมายถึง ความสามารถที่ผู้เรียนควรมีเพื่อปรับตัวและดำรงชีวิตในสังคมโลกยุคใหม่ ครอบคลุมทั้ง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attitudes / Values) โดยเฉพาะการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ (Global / Active Citizenship) ที่สามารถใช้ความรู้และทักษะดิจิทัลในการทำงาน การแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และประชาธิปไตย สมรรถนะผู้เรียนกับการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21” จึงเป็นการจัดการศึกษาเพื่อสร้าง

ผู้เรียนที่ไม่เพียงแต่มีความรู้และทักษะเพื่อการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีคุณลักษณะในการเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบ มีคุณธรรม และปรับตัวได้ในสังคมโลกาภิวัตน์

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการของผู้เรียนที่ครอบคลุมทั้ง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ / ค่านิยม (Attitudes & Values) ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่ โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถ 1) ประกอบอาชีพและปรับตัวในบริบทที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 2) ทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) มีคุณลักษณะของพลเมืองที่ดี ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม จริยธรรม คุณธรรม เคารพสิทธิผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในสังคมประชาธิปไตยและสังคมโลก ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวไม่เพียงเน้นการเรียนรู้เพื่ออาชีพเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

5. ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

5.1 ความเป็นผู้นำ

1. ความเป็นผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความหมายของความเป็นผู้นำในองค์กรไว้ดังนี้

ณัฐยา สินตระการผล และวันดี ม่านศรีสุข (2560, หน้า 64) ได้ให้ความหมายว่าความเป็นผู้นำ หมายถึง การจูงใจผู้อื่นให้คิดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันสร้างผลสำเร็จที่ยั่งยืนให้แก่องค์กรและต่อปัจเจกบุคคล

สุรีรัตน โตเขียว (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561, หน้า 269) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Achieve organizational objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change)

ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิกุล (2562, หน้า 134 – 135) ได้ให้ความหมายว่าผู้นำ คือบุคคลที่สามารถใช้อำนาจกระตุ้นคนอื่นให้ทำงานหนักหรือทุ่มเทให้กับงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะผู้นำจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผู้นำสามารถใช้อำนาจได้ โดยที่ไม่ต้องสั่งและผู้ตามก็ยอมรับความเป็นผู้นำ

รพีพันธ์ ชาตรียส (2563, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง มีความสามารถในการชักจูงใจผู้อื่น สามารถกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันให้บุคคล มีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ เชื่อมโยงระหว่างกัน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และกระตือรือร้นในการทำงาน

รัตนา คนไว (2565, หน้า 17) ได้กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสให้กับผู้อื่น รู้จักใช้จังหวะ ความรวดเร็ว มีความกล้าตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่น เพื่อกระตุ้นสนับสนุนกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คุ้มค่าขององคการ

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 24) ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะโน้มน้าวช่วยในการกระตุ้นองค์กรและใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ช่วยกันทำให้องค์กรดำเนินคงอยู่ต่อไปได้

Andrew J. Dubrin (2015, p. 431) ผู้นำว่า คือ ผู้ที่มีศิลปะในการนำและกระตุ้นผู้อื่น เป็นผู้ยึดมั่นในความถูกต้อง เรียนรู้ตลอดเวลา มีความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการสื่อสารเป็นเยี่ยม มีความเป็นธรรมในการบริหารบุคคล มีวิสัยทัศน์และมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้คิดในเชิงสร้างสรรค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ มีความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการ

สื่อสารเป็นเยี่ยม มีความเป็นธรรมในการบริหารบุคคล มีวิสัยทัศน์ และมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Achieve organizational objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change)

5.2 ความผูกพัน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความหมายของความผูกพันในองค์กรไว้ดังนี้

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2560, หน้า 15) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดีกับต้นสังกัด รู้สึกเป็นหนึ่งกับบริษัท ซึ่งแสดงออกผ่านการที่พนักงานทำงานอย่างสุดความสามารถ มีความรักและภักดีเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

ชยุตม์ เติมทองทศ (2565, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติ ความนึกคิดต่อบริษัทนั้น ๆ ผ่านการให้การยอมรับในจุดมุ่งหมายและค่านิยม จนเกิดปลื้มใจกับองค์กร ตั้งใจที่จะสุดความสามารถและซื่อสัตย์ภักดีกับองค์กร สามารถถึงจุดมุ่งหมายและความสำเร็จ รวมถึงการที่ปรารถนาในการอยู่ต่อกับองค์กรเดิมต่อไปเรื่อย ๆ

Kahn (2010, p. 85) ได้ให้คำนิยามความผูกพันไว้ว่า ความเชื่อมต่อของสมาชิกในองค์การกับงานของพวกเขาเหล่านั้น บุคลากรที่มีความผูกพันต่องานและองค์การ จะแสดงออกทั้งทางร่างกาย กระบวนการรับรู้ การคิด และอารมณ์ ตลอดระยะเวลาการทำงาน

Porter and others (2011, p. 162) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกสภาพขององค์กรต่อไป 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และ 3) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

Greenberg & Baron (2015, p. 2126) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขตของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

March and Mannari (2015, p. 412) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์กรและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร

Kanter & Kan (2016, pp. 145 – 178) อธิบายว่า ความผูกพันหมายถึงความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไปไม่ว่าองค์กรใหม่จะเพิ่มเงินเดือนรายได้หรือ ความเป็นอิสระทางอาชีพหรืออื่น ๆ

Buchanan (2017, p. 117) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความเกี่ยวโยงกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กรและผู้บริหาร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพยายาม ความเสียสละ ความภักดีตั้งใจปฏิบัติงาน พร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

5.3 องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปองค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพันในองค์กรไว้ดังนี้

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2560, ออนไลน์) กล่าวว่าผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้

1) มีแรงขับสูง (Drive) หมายถึงคุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพยายามสูงในการ ทำให้งานบรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้นพยายามทำงาน

ให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่มในหลาย ๆ ประเภท ความต้องการประสบความสำเร็จของผู้บริหารหมายถึงการเจริญเติบโตขององค์กร

2) มีแรงจูงใจสูง (Leadership Motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่มีความต้องการอำนาจสูง ชอบที่จะนำมากกว่าตาม ความต้องการอำนาจคือความพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและมีอำนาจในการทำให้ผู้อื่นยอมรับไว้วางใจและทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์

3) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะกระทำตามที่ได้พูดไว้รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (Credibility)

4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence) หมายถึงผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค สามารถตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the business) หมายถึงผู้นำมีความรู้ในเชิงธุรกิจ เช่นอุตสาหกรรมการแข่งขันเทคโนโลยีต่าง ๆ ผู้นำที่แสวงหาความรู้ ชอบเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561, หน้า 2000 – 2009) กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานในยุคการศึกษา 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 4 ประเภท ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561, หน้า 41) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบดังนี้

1. ผู้นำและผู้ตาม (Leaders – followers) การมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นแบบสองไม่ได้หมายถึงเฉพาะผู้นำอิทธิพลต่อผู้ตามเท่านั้น ดังนั้นผู้ตาม

ก็สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามและผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

2. การมีอิทธิพล (Influence) เป็นกระบวนการของผู้นำในการสื่อสารความคิด เพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีการจูงใจเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามในการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. วัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) ที่ผู้นำจะต้องกำหนดขึ้นจากการมีส่วนร่วมมีทิศทางและมีความท้าทายนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

4. การเปลี่ยนแปลง (Change) การมีอิทธิพลและการกำหนดวัตถุประสงค์องค์กรใด ๆ ต้องมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ให้ก้าวทันต่อสังคมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. คน (People) ในการทำงานนั้นผู้นำและผู้ตามจะเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นอีกหลายคนหลายกลุ่มจึงจะต้องแสดงภาวะผู้นำและช่วยเหลือให้บุคคลเหล่านั้นประสบผลความสำเร็จด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2562, หน้า 197) กล่าวว่าทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories of leadership) คือทฤษฎีซึ่งเสาะแสวงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกายหรือด้านสติปัญญาซึ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของคนที่เป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำคุณลักษณะ 6 ประการของผู้นำมีดังนี้

1. มีพลังและความทะเยอทะยานสูง
2. มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น
3. มีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง
4. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
5. มีความเฉลียวฉลาด
6. มีความรอบรู้ในการทำงาน

ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวัลย์ โตรตะ และชวนคิด มะเสนะ (2563, หน้า 353 – 354) กล่าวว่า ทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้ายึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ 3. ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

รอบรู้ มีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง เป็นผู้สื่อสารและผู้ประสานงาน โดยให้ความสำคัญกับครูและบุคคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน

Valeria E. Guzman, et al. (2020, p. 546) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในยุค 4.0 ประกอบด้วย 1) มีความรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มุ่งการทำงานเป็นทีม 3) สร้างแนวทางการประสานความร่วมมือ 4) มีนวัตกรรมในการบริหาร 5) เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และ 6) สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้

ในส่วนขององค์ประกอบของความผูกพัน อนันต์ชัย คงจันทร์ (2560, หน้า 34 – 41) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุสถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์กรที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า ระดับการศึกษาจะพบว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางกลับคือคนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยเพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูงและเมื่อไม่ได้รับตามที่ตนคาดหวังก็จะเกิดความผิดหวังและมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยเพศพบว่าผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มผู้ชาย

2. คุณลักษณะเกี่ยวกับงานได้แก่ขอบเขตของงานความท้าทายของงานความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงานความพอใจในการทำงานความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้าและความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กรหรือโครงสร้างขององค์กรได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กรความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานความชัดเจนของกฎข้อบังคับขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานและความเป็นเจ้าของกิจการ

4. ประสบการณ์จากการทำงานได้แก่ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหาสมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความคาดหวัง ทัศนคติ

ของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตัวเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรมรวมถึงลักษณะของผู้นำ

ภรณี กีรติบุตร (2560, หน้า 97) ได้สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ (2560, หน้า 31) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรครูในโรงเรียน ได้แก่ สถานศึกษาต้องมีความมั่นคง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน นโยบายการบริหารและสวัสดิการ / รายได้มีความยุติธรรม เท่าเทียม ต้องจัดวาง บุคลากรให้ตรงกับความถนัดและความสามารถจัดให้มีการยกย่องความดี ความชอบเมื่อครูทำงานสำเร็จหรือจัดให้มีการยกย่องชมเชยระดับชุมชน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษา และร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของสถานศึกษา

Allen & Meyer (2012, pp. 1 – 18) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันทางความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื่อง และด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันทางความรู้สึกคือประสบการณ์ในการทำงาน

1.1 การรับรู้ของพนักงานถึงขอบเขตความท้าทายของงาน บทบาทและเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน

1.2 การยึดติดของพนักงาน

1.3 พนักงานได้รับความเท่าเทียมกัน

1.4 พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญต่อองค์กร

1.5 ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้

1.6 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันต่อเนื่องได้แก่

2.1 อายุ

2.2 ระยะเวลาในการทำงาน

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

2.5 การรับรู้ถึงผลได้หรือผลเสียที่จะได้รับโดยเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานอื่น ๆ เช่น เงินทุนบำนาญที่อาจจะลดลงถ้าลาออกจากองค์กรการลงทุนในอาชีพและทักษะที่ใช้เฉพาะสำหรับงานนั้น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมได้แก่

3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

3.2 การพึ่งพาองค์กร

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

3.4 สิ่งที่ได้รับจากงานเช่นอำนาจการตัดสินใจ

Steers and Porter (2013, pp. 128 – 135) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้านดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยและยิ่งอายุมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษเช่นเงินบำเหน็จบำนาญถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษาบุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชายและพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องฟันฝ่าอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกายกำลังสติปัญญาสะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.6 สถานะภาพสมรสบุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสดทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าอีกทั้งมองงานของเขาในทางบวกสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ต้องการเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วยทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทายหมายถึงงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงานและแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กรหมายถึงการมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์กรก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่าการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้นเขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีเสถียรภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูงรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรคือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่าและองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

Swindall (2013, p. 78) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำสร้างความผูกพัน 4 ลักษณะ ได้แก่

1. ผู้นำในการกำหนดทิศทาง ประกอบด้วย การเตรียมองค์การให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารให้บุคลากรทราบว่าเขาสามารถมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์การได้อย่างไร และการสื่อสารความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

2 ผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย การใช้แรงจูงใจทางบวก การให้รางวัลกับความสำเร็จทุกระดับ การสนับสนุนการมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเท่าเทียม (Create a fair work environment)

3. ผู้นำในการจัดองค์การ ประกอบด้วย การจัดวางตำแหน่งบุคลากรเหมาะสมกับความสามารถ การสร้างความเชื่อมต่อระหว่างกลุ่มอายุ การส่งเสริมการมีอำนาจในงานที่แท้จริง การสร้างกลยุทธ์สู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Establish a strategy to maintain success)

4. ผู้นำลักษณะร่วม ประกอบด้วย การยึดมั่นในจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และการเคารพผู้อื่นและเคารพตนเอง

Carmit K. McMullen (2013, p. 21) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพัน ซึ่งประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำในการสร้างรูปแบบ (Modeling Leadership) ผู้นำจะต้องมีการคิดอย่างเป็นระบบ หรือมีความสามารถที่จะเข้าใจการฝึกฝนที่เป็นลำดับขั้นตอนซึ่งส่งผลต่อการประเมินผลการทำงาน

2. ภาวะผู้นำในการอำนวยความสะดวก (Facilitative Leadership) ผู้นำจะต้องสามารถมองเห็นภาพการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และตระหนักรู้ถึงช่องว่างระหว่างปัจจุบันและการทำงานที่เหมาะสมและตั้งมั่นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เติมเต็มช่องว่างนี้ได้

3. ภาวะผู้นำในการสร้างความเหมาะสม (Adaptive Leadership) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง หรือการปรับใช้กลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับสำหรับการพัฒนาคุณภาพและสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน

Cornell Thomas (2014, p. 35) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพัน (Engaged Leadership) ประกอบด้วย

1. สร้างชุมชนที่รัก การสร้างชุมชนที่รัก ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของมุมมองที่กว้างขึ้นในเรื่องของความแตกต่าง และเห็นถึงวิธีที่คนที่แตกต่างเหล่านี้มองกระทำ และดำรงชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ (synergy) และผลลัพธ์การทำงานที่ดีกว่าเดิม ซึ่งสำหรับโรงเรียน เราต้องการผู้นำที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนความเชื่อและพฤติกรรมแบบเชิงรุก

2. รู้จักคนในองค์การในระดับปัจเจกบุคคล ผู้นำต้องรู้จักคนในองค์การในระดับปัจเจกบุคคล มากกว่าที่จะรู้จักในระดับกลุ่มคน หรือหน่วยงาน การเข้าใจในความสำคัญของแต่ละปัจเจกบุคคลในองค์การและทำให้แต่ละคนนำความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน หรือองค์การ เป็นงานที่ท้าทายสำหรับผู้นำ ซึ่งมีเพียงผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันเท่านั้นที่จะสามารถประสบความสำเร็จในงานนี้ได้ ผู้นำในโรงเรียนในปัจจุบันจะต้องรับฟัง เรียนรู้ และใช้ความรู้และทักษะของผู้ถือผลประโยชน์ร่วมทุกคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพัน จะถือว่าผู้ถือผลประโยชน์ร่วมทุกคนมีผลงานที่มีคุณค่าในการพัฒนาองค์การ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบ

สร้างความผูกพันจะสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความร่วมมือ สร้างให้เกิดความสัมพันธ์ทางการงานที่มีความหมายระหว่างผู้ถือผลประโยชน์ร่วม และมีความกระตือรือร้นในความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานที่เต็มไปด้วยพลังและความคิดสร้างสรรค์ มีการสื่อสารระหว่างกัน และทุกคนมีส่วนร่วม ผู้นำจะต้องนำความคิดเห็นของผู้ถือผลประโยชน์ร่วมทุกคนเข้ามาพิจารณา เมื่อผู้ถือผลประโยชน์ร่วมทุกคนผูกพันต่อองค์การ องค์การจะยิ่งมีการสื่อสารระหว่างกัน น่าตื่นเต้น เปลี่ยนรูป ก้าวหน้า มีผลิตผล และมีสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ สิ่งแวดล้อมเช่นนี้ ทุก ๆ คนจะมีโอกาสได้มีส่วนให้กับองค์การในทางบวก คนส่วนใหญ่จะกลายเป็นผู้ที่ทำงานในบทบาทที่ตนมีอำนาจอย่างดี สนับสนุนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของตน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดการพินิจพิจารณามุมมองของตน ทั้งคำถามกับมุมมองนั้นกับบุคคลอื่นในองค์การ และมุ่งไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนในองค์การที่ใหญ่ขึ้น ผู้นำอาจทำงานนี้โดยทำความรู้จักแบบปัจเจกบุคคลกับบุคลากรที่รายงานสายตรงถึงตน และหาโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การในโอกาสต่าง ๆ

3. สร้างความเท่าเทียม เปลี่ยนแปลงระบบความเชื่อแบบการแบ่งกลุ่ม เช่น การแบ่งกลุ่มตามฐานะทางการเงินของนักเรียน อันส่งผลให้เกิดโอกาสทางการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคม

Tavanti (2021, p. 114) ได้ระบุค่านิยมและขีดความสามารถของผู้นำที่สร้างความผูกพัน ไว้ดังนี้

1. วางแผนให้ใหญ่ ผู้นำที่สร้างความผูกพันมองภาพใหญ่และนึกถึงความสำคัญของการมองแบบระยะยาว สนใจในความคิดเชิงนวัตกรรม

2. ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการเป็นสิ่งแรก การให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการเป็นสิ่งแรก ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ดีและคนรู้สึกได้มีส่วนร่วม การให้ลำดับความสำคัญยังรวมถึงการทำให้มั่นใจว่ามีการจัดคนให้เหมาะกับตำแหน่งงาน ให้การสนับสนุนที่จะเป็นผู้ให้คนและความคิดริเริ่มนั้นเติบโตและถูกปรับใช้อย่างเหมาะสม

3 สถาบันที่ยั่งยืน การนำโครงการที่เกิดจากความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลมาปรับใช้สำหรับสถาบันและการทำให้ยั่งยืนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างให้เกิดชุมชนแห่งภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำและความผูกพัน คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีลักษณะกระทำตามที่ได้พูดไว้รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น สามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งมีศิลปะในการใช้อำนาจอิทธิพลบังคับชักชวนหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานสำเร็จตาม ซึ่งสรุปได้ว่าความเป็นผู้นำและความผูกพัน ดังตาราง 6

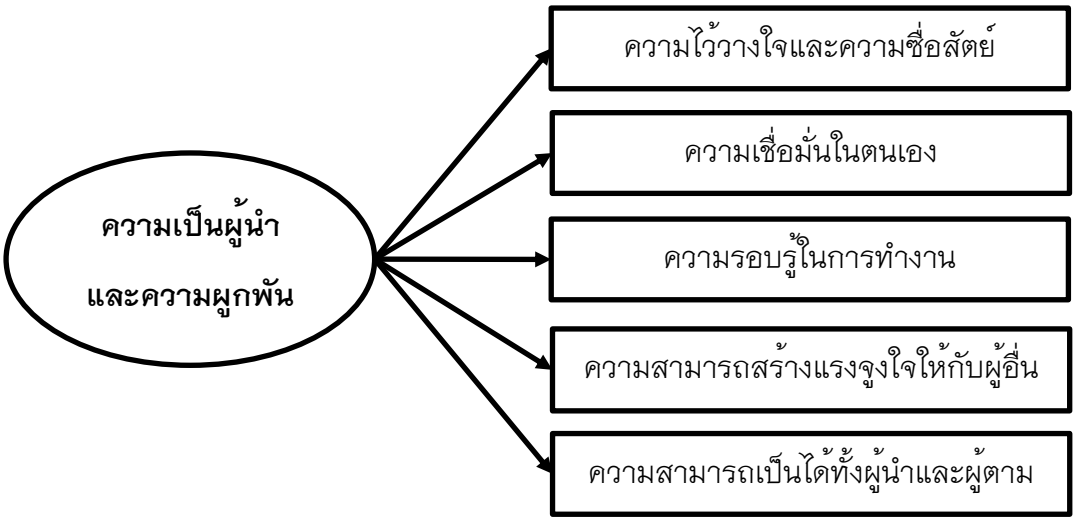
ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความเป็นผู้นำและความผูกพัน

องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน	เนตรพัณณา ยาวิราช (2557)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2558)	นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ (2558)	ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2558)	อนันต์ชัย คงจันทร์ (2559)	วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561)	Allen & Meyer (2012)	Steers and Porter (2013)	Swindall (2013)	Carmit K. McMullen (2013)	Cornell Thomas (2014)	Tavanti (2021)	รวม 12 คน	ร้อยละ
1. ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	11	91.67
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
3. ความรอบรู้ในการทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	77.78
4. ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			9	75.00
5. ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10	83.33
6. มีแรงขับสูง	✓			✓									2	16.67
7. มีแรงจูงใจสูง	✓								✓				2	16.67
8. มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น		✓		✓									2	16.67
9. มีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษโดดเด่นกว่าผู้ตาม		✓											1	8.33

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน	เนตรพัณณา ยาวิราช (2557)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2558)	นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ (2558)	ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2558)	อนันต์ชัย คงจันทร์ (2559)	ลิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561)	Allen & Meyer (2012)	Steers and Porter (2013)	Swindall (2013)	Carmit K. McMullen (2013)	Cornell Thomas (2014)	Tavanti (2021)	รวม 12 คน	ร้อยละ
10. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและความยุติธรรม			✓								✓		2	16.67
11. ความผูกพันต่อองค์กร					✓		✓	✓			✓		4	33.33
12. ความท้าทายของบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดชัดเจน							✓	✓					2	16.67

จากตาราง 6 สรุปได้ว่าความเป็นผู้นำและความผูกพัน มีจำนวน 12 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด (ในที่นี้ตั้งแต่ 8 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 66.67 ขึ้นไป) ได้ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1. ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ 2. ความเชื่อมั่นในตนเอง 3. ความรอบรู้ในการทำงาน 4. ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น และ 5. ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำและความผูกพัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ความรอบรู้ในการทำงาน 4) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น และ 5) ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม ได้ดังนี้

1. ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์

1.1 ความหมายของความไว้วางใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้สรุปความหมายของความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

กาญจนา สังข์ผาด (2559, หน้า 9) ได้ให้นิยามศัพท์ความไว้วางใจไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต มีความปรารถนาดี จริงใจ เต็มใจที่จะกระทำตามคำพูดหรือตัดสินใจว่าจะดำเนินการปฏิบัติหรือแสดงออกในทิศทางที่ตนเองได้คาดหวังไว้โดยไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบ

พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร (2564, หน้า 8) ได้กล่าวสรุปถึงความหมายของความไว้วางใจในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงความศรัทธา ความเชื่อมั่น เชื่อถือในระบบ และนโยบายการทำงานขององค์การที่ตนเองสังกัด และยังรวมถึงการรับรู้ของบุคลากรถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในงานอย่างแท้จริง มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถพึ่งพาได้ในยามคับขัน และมีความเสมอต้นเสมอปลายในการประพฤติปฏิบัติตน

Mayer, Davis, & Schoorman (2005, p. 19) ได้สรุปไว้ว่า ความไว้วางใจ คือ ความเชื่อมั่นหรือความคาดหวังของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคล ว่าฝ่ายนั้นจะปฏิบัติอย่างซื่อสัตย์ มีความสามารถ มีความตั้งใจดี และไม่เอาเปรียบหรือทำร้ายผู้ไว้วางใจ

จึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ คือ ความเชื่อมั่นหรือความคาดหวังของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ว่าฝ่ายนั้นจะปฏิบัติอย่างซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถ มีความตั้งใจดี และไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบผู้ไว้วางใจ โดยไม่ขึ้นอยู่กับการบังคับหรือการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

1.2 ความหมายของความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้สรุปความสำคัญของความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

พงษ์เทพ พานิช (2560, หน้า 13) ได้กล่าวสรุปถึง ความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ยึดมั่นในความจริงและไม่เอาเปรียบผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการสร้าง ความไว้เนื้อเชื่อใจ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยสะท้อนผ่าน พฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา ยุติธรรม และโปร่งใส

นพพล วิทย์วรพงศ์ (2565, หน้า 5) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึงการยึดมั่นใน คุณค่าและหลักคุณธรรมที่ถูกต้อง และการแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่าและคุณธรรม แบ่งเป็น 3 มิติ คือ 1) เชิงคุณค่า (Value) การถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม 2) เชิงคุณธรรม (Virtue) การประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม และ 3) เชิงพฤติกรรม (Overt Behavior) การแสดงออกผ่านการกระทำที่ซื่อสัตย์

Palanski & Yammarino (2017, p. 5) ได้สรุปไว้ว่า ความซื่อสัตย์ คือ ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมกับหลักจริยธรรม ครอบคลุมทั้งความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่นและต่อองค์กร ความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) และยังหมายถึงการประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในคุณธรรม

จึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ คือ ความเชื่อมั่นและมั่นใจในความถูกต้อง ความจริงใจ และความตั้งใจดีของตนเองและผู้อื่น การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับหลักจริยธรรม และสามารถพึ่งพาได้ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม

1.3 ความสำคัญของความไว้วางใจและความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้สรุปความสำคัญของความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

พงษ์เทพ พานิช (2560, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือในองค์กรและสังคม ช่วยให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน ระหว่างบุคคลในองค์กรและชุมชนและทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและสังคม

นพพล วิทย์วรพงศ์ (2565, หน้า 36) ได้สรุปความสำคัญของความซื่อสัตย์เป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทย ส่งผลต่อความไว้วางใจระหว่างบุคคล และสร้างความสงบสุข ความเป็นปึกแผ่นของชุมชน และช่วยให้รัฐและองค์กรสามารถกำหนด

นโยบายและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องคาดเดาพฤติกรรมประชาชน รวมถึงช่วยลดความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรจัดการกับคอร์รัปชันและการทำผิดกฎระเบียบ

Kaptein (2018, p. 14) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของความซื่อสัตย์ (Integrity/Honesty) ไว้ว่า ความซื่อสัตย์เป็นหนึ่งในคุณธรรมหลักขององค์กร (corporate ethical virtues) ซึ่งช่วยสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนให้กับพนักงานในการตัดสินใจและพฤติกรรม องค์กรที่มีความซื่อสัตย์สูงจะช่วยลดพฤติกรรมทุจริตและผิดจริยธรรม และความซื่อสัตย์ของผู้นำและพนักงานเป็น ปัจจัยสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและช่วยสร้างความน่าเชื่อถือระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

จึงสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สร้างมาตรฐานความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ส่วนความไว้วางใจทำให้เกิดความร่วมมือและความมั่นคงของความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือในองค์กรและสังคม ช่วยให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน ระหว่างบุคคลในองค์กรและชุมชนและทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและสังคม

2. ความเชื่อมั่นในตนเอง

2.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองไว้หลายท่านดังนี้

พงษ์เทพ พานิช (2560, หน้า 24) ได้สรุปความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ยังหมายถึง ความมั่นใจว่าตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ การกระทำ และพฤติกรรมการเรียนรู้หรือการทำงาน กล่าวโดยสรุป ความเชื่อมั่นในตนเองคือความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถและมีศักยภาพพอที่จะเผชิญความท้าทายและประสบความสำเร็จ

นพพล วิทย์วรพงศ์ (2565, หน้า 2) กล่าวไว้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองหมายถึง สภาวะทางจิตใจและความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเอง ว่ามีคุณค่า ความสามารถ ความรู้ และศักยภาพเพียงพอที่จะเผชิญอุปสรรค ตัดสินใจ และบรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ซึ่งความเชื่อมั่นนี้ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม การแสดงออก แรงจูงใจและความสำเร็จของบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Brown & Marshall (2016, p. 94) กล่าวสรุปไว้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองคือความเชื่อหรือความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง ที่ทำให้บุคคลมีแรงผลักดันกล้าตัดสินใจ และสามารถเผชิญกับความท้าทายได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของ Self – esteem ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นปัจจัยภายในที่สำคัญต่อความสำเร็จและการพัฒนาบุคคล นักวิชาการไทยเน้นว่า การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองสามารถทำได้ผ่าน การเรียนรู้ประสบการณ์ การฝึกฝนทักษะ และการได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม

2.2 ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองไว้หลายท่านดังนี้

Schunk & Pajares (2012, p. 2) สรุปไว้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ผู้เรียนพัฒนาความพากเพียรและความสามารถในการแก้ปัญหา

Ormrod (2018, p. 5) ได้กล่าวสรุปว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อบทบาทสำคัญต่อการเลือกพฤติกรรม ความพยายาม ความเพียรและการเผชิญกับอุปสรรค หากบุคคลมีความเชื่อมั่นสูง จะมีแนวโน้มที่จะทำงานสำเร็จและไม่ย่อมแพ้ง่าย ๆ การเลือกและการคงไว้ซึ่งพฤติกรรมเชิงบวก การพัฒนาความรู้สึกคุณค่าในตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จทางการเรียนและการทำงาน การสร้างแรงจูงใจและความพากเพียร และการสร้างสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง ความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน การมีแรงจูงใจและความพากเพียร รวมถึงการมีสุขภาพจิตและความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี

3. ความรอบรู้ในการทำงาน

3.1 ความหมายของความรอบรู้ในการทำงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของความรอบรู้ในการทำงานไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิจารณ์ พาณิช (2560, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปถึงความหมายของความรอบรู้ในการทำงานไว้ว่า คือ ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจทั้งเนื้อหางานและบริบทรอบด้านของงาน รวมถึงสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเน้นการปรับตัวและความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจอย่างรอบด้านและส่งเสริมการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนิสา เจริญสุข (2561, หน้า 11) ได้กล่าวสรุปความหมายของความรอบรู้ในการทำงานไว้ว่า ความรอบรู้ในการทำงาน คือ ความสามารถในการใช้ความรู้หลายด้านอย่างบูรณาการ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ไม่เพียงแต่เข้าใจงานที่ตนรับผิดชอบ แต่ยังสามารถเชื่อมโยงงานกับบริบทอื่น ๆ ขององค์กรได้ เป็นการบูรณาการความรู้หลายด้านทั้งเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ มีการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวและตัดสินใจ ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

พงษ์เทพ พานิช (2564, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า ความรอบรู้ในการทำงาน คือ ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับงาน รวมถึงสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในบริบทของงาน ความรอบรู้ต้องรวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork) ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในงานได้รอบด้านและช่วยให้การตัดสินใจและการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเกิดผลดีสูงสุด

Peter Drucker (2007, p. 15) กล่าวสรุปไว้ว่าความรอบรู้ในการทำงานความรอบรู้ในการทำงาน คือ ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับงาน การจัดการทรัพยากรและการทำงานขององค์กรโดยรวม รวมถึงสามารถตัดสินใจและบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นความรู้เชิงบริหารและระบบงานทั้งหมด การตัดสินใจต้องพิจารณาผลกระทบทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร สามารถประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและการใช้ความรอบรู้เพื่อสร้างคุณค่าและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

Boyatzis (2008, p. 45) สรุปไว้ว่า ความรอบรู้ในการทำงาน ความรอบรู้ในการทำงาน คือ ความสามารถในการใช้ความรอบรู้ทั้งด้านอารมณ์ (Emotional intelligence) และด้านสังคม (Social intelligence) ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและการ

แก้ไขปัญหาและความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและสัมพันธ์

จึงสรุปได้ว่า ความรอบรู้ในการทำงาน คือ ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจงานและบริบทโดยรอบอย่างรอบด้าน นำความรู้ทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ครอบคลุมความรู้ทั้งด้านเชิงวิชาการ การปฏิบัติ การบริหารและมนุษยสัมพันธ์พร้อมปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสำคัญของความรอบรู้ในการทำงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของความรอบรู้ในการทำงานไว้ดังนี้

พงษ์เทพ พานิช (2564, หน้า 22) ได้สรุปความสำคัญของความรอบรู้ในการทำงานไว้ดังนี้

1) การปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับปัญหาและความท้าทายได้อย่างเหมาะสม

2) การบูรณาการความรู้หลายด้าน ทำให้สามารถประยุกต์ความรู้เชิงทฤษฎีและปฏิบัติร่วมกัน

3) การเข้าใจบทบาทตนเองและผู้อื่น ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

4) การบริหารจัดการและตัดสินใจอย่างรอบด้าน ช่วยให้สามารถวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม

5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ เป็นการใช้ความรอบรู้ทางอารมณ์และสังคมช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีม

6) การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ต่อเนื่อง ช่วยให้องค์กรและบุคคลสามารถสร้างคุณค่าและพัฒนาความสามารถต่อเนื่อง

7) การเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงานจริง

Mintzberg (2004, p. 64) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของความรอบรู้ในการทำงาน กล่าวคือ ความรอบรู้ในการทำงานช่วยให้ผู้บริหารและบุคคลสามารถ เข้าใจกระบวนการงานและบริบทขององค์กรอย่างครบถ้วน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1) การเข้าใจองค์รวมของงานและองค์กร ทำให้สามารถประเมินผลกระทบของการตัดสินใจในแต่ละระดับ ทั้งบุคคล ทีม และองค์กร

2) การตัดสินใจที่ซับซ้อน ความรอบรู้ช่วยให้สามารถเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ

3) การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง การเข้าใจกระบวนการและบริบททำให้สามารถปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ ๆ

สรุปโดยรวมของความรอบรู้ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถปรับตัว การเข้าใจองค์รวมของงานและองค์กร การบริหารจัดการและตัดสินใจอย่างรอบด้าน ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน

4. ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น

4.1 ความหมายของความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นไว้ดังนี้

พงษ์เทพ พานิช (2560, หน้า 5) กล่าวสรุปไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจคือการเข้าใจความต้องการของบุคคลและใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลมีความตั้งใจและทำงานเต็มศักยภาพ

นพพล วิทย์วรพงศ์ (2562, หน้า 7) ได้กล่าวสรุปความหมายของการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจคือ ความสามารถของบุคคลในการกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความตั้งใจ ความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงานหรือปฏิบัติตามเป้าหมาย โดยเน้นการใช้ การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้นำ ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจไม่ได้จำกัดเพียงรางวัลหรือคำชม แต่รวมถึงการชี้แนะแนวทางและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ช่วยให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารอย่างสร้างแรงบันดาลใจเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ

Vroom (2009, p. 114) ได้กล่าวสรุปว่า การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ และมุ่งมั่นในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มาจากความสนใจ ความพอใจ หรือความสุขที่ได้รับจากการ

ทำงานเอง และ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) มาจากปัจจัยภายนอก เช่น รางวัล เงิน โบนัส การยกย่อง เป็นต้น

Brown (2010, pp. 112 – 113) ได้กล่าวสรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดัน กระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งชี้ทิศทางของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหมายเอาไว้

สรุปได้ว่า ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถในการกระตุ้น สนับสนุน การปรับพฤติกรรมและทัศนคติ การสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่น การส่งเสริมการพัฒนาตนเองและชี้นำบุคคลหรือกลุ่มคนให้เกิดความตั้งใจ รวมถึงการช่วยให้เกิดความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างสร้างแรงบันดาลใจและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ

4.2 ความสำคัญของความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น

มีนักการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นไว้ดังนี้

อรพินทร์ ชูชม (2559, หน้า 5) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อม และพลังงานต่าง ๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้โดยลูกน้องรับรู้ว่าส่วนที่ตนเองช่วยประหยัด ในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงานของตนนั้น จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงิน บางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มาก ก็ยิ่งได้ ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วย ในทำนองเดียวกัน หัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมายให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ พนักงานต่างรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

ณัฏฐ์พัชร์ ลาภบำรุงวงศ์ (2562, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการ

ทำงานจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำว่ามีแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจหรือไม่ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ เช่น การลดอัตราการลาออกของบุคลากร (Turnover) ลดการขาดงานของบุคลากร (Absenteeism) ลดการประท้วงต่อต้าน และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจได้โดยการให้คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน คือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลมาจากการได้รับสิ่งที่ดีจากการทำงาน มีดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามความรู้ความสามารถ

2. งานที่ทำ (Work itself) ทำงานที่บุคลากรมีความสนใจและมีโอกาสในการเรียนรู้งาน และได้รับการยอมรับในการทำงานนั้น

3. มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Promotion Opportunity) มีความก้าวหน้าในงานได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

4. การมีหัวหน้าที่ดี (Supervision) มีความสามารถทางเทคนิคการทำงานและมีทักษะระหว่างบุคคลที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีการสื่อสารที่ดีกับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน (Superior – Subordinate Communication)

5. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี (Co – Worker) มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร มีความสามารถและให้การสนับสนุนที่ดี

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่ดี

7. มีความมั่นคงในงาน (Job Security) มีการจ้างงานที่มั่นคงและต่อเนื่องตลอดเวลา องค์การหลายแห่งได้ตระหนักในความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรเพราะความพึงพอใจในงานมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า สรุปความสำคัญของความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายกระตุ้นความมุ่งมั่นและความพยายาม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความพึงพอใจและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ภาคภูมิใจในผลงานและมีความร่วมมือกับผู้อื่น

5. ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

5.1 ความหมายของความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามไว้ดังนี้

สุทธิพงษ์ วงศ์รัตนกุล (2562, หน้า 11) ได้นำเสนอความหมายของความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ซึ่งความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามไม่ใช่คุณสมบัติที่แยกขาดจากกัน แต่เป็นทักษะที่สามารถปรับใช้ตามสถานการณ์ไว้ดังนี้ 1) ผู้นำ (Leader) ต้องมีวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการชี้นำทีมให้บรรลุเป้าหมาย และ 2) ผู้ตาม (Follower) ซึ่งต้องสามารถสนับสนุนผู้นำ ปฏิบัติตามเป้าหมายร่วม และเสนอความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์เมื่อเหมาะสม ทั้งนี้บุคคลที่มีความสามารถทั้งในการเป็นผู้นำและผู้ตาม มักมีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับบทบาทตามสถานการณ์และความต้องการขององค์กรหรือทีม

Northouse (2021) ได้กล่าวสรุปถึงลักษณะของผู้นำและผู้ตามกล่าวคือ 1) ผู้นำคือ การมีอิทธิพลต่อผู้คนในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันผ่านความสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์และมีวิจารณญาณ ซึ่งมีลักษณะสำคัญของผู้นำ ได้แก่ 1) กระบวนการ (Process) การเป็นผู้นำเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ไม่ใช่ลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว 2) อิทธิพล (Influence) ผู้นำมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจหรือชี้นำพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อให้เกิดการกระทำตามเป้าหมาย 3) กลุ่มเป้าหมาย (Group Context) ผู้นำไม่ได้ทำงานเดี่ยว ต้องทำงาน ร่วมกับกลุ่มหรือทีม 4) เป้าหมายร่วมกัน (Common Goals) การเป็นผู้นำมีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่ม บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จึงสรุปความหมายของความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ไม่ใช่บทบาทแยกจากกัน ผู้ตามที่มีคุณภาพจะช่วยพัฒนาผู้นำด้วยข้อเสนอแนะและการสนับสนุน ส่วนผู้นำที่ดี ต้องเข้าใจประเภทผู้ตามแต่ละแบบเพื่อปรับวิธีการบริหารและสร้างแรงจูงใจได้เหมาะสม

5.2 ความสำคัญของความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามไว้ดังนี้

พงษ์เทพ พานิช (2560, หน้า 5) สรุปไว้ว่า การเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามเป็นคุณสมบัติสำคัญในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพราะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวตามบทบาทและสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่ดีสามารถชี้แนะแนวทางและตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ ขณะเดียวกันผู้ตามที่มีคุณภาพจะสามารถสนับสนุนผู้นำและร่วมมือกับทีมอย่างสร้างสรรค์ การสลับบทบาทระหว่างผู้นำและผู้ตามช่วยให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพิ่มทักษะการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ยังส่งเสริมความไว้วางใจ ความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี การเข้าใจบทบาททั้งสองด้านทำให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

ในการศึกษาของ Yukl (2013, p. 44) และ Northouse (2021, p. 25) สรุปได้ว่า การเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามเป็นทักษะสำคัญในการทำงานร่วมกันในองค์กรหรือชุมชน เนื่องจากผู้ที่สามารถปรับบทบาทได้ตามสถานการณ์จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก การเป็นผู้นำช่วยให้สามารถชี้นำและตัดสินใจในทิศทางที่เหมาะสม ส่วนการเป็นผู้ตามที่ดีช่วยให้สามารถสนับสนุนและปฏิบัติตามแนวทางของผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสลับบทบาทระหว่างผู้นำและผู้ตามทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเข้าใจบทบาททั้งสองด้านยังช่วยสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีภายในทีม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและองค์กรโดยรวม ดังนั้น การเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเติบโตและความสำเร็จของทุกคนในองค์กร

จึงสรุปได้ว่า ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามช่วยให้บุคคลสามารถปรับบทบาทตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่ดีสามารถชี้แนะแนวทางและตัดสินใจได้ ส่วนผู้ตามที่มีคุณภาพจะสนับสนุนผู้นำและทำงานร่วมกับทีมอย่างสร้างสรรค์ การสลับบทบาททั้งสองด้านช่วยเพิ่มทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหา และการตัดสินใจร่วมกัน อีกทั้งสร้างความไว้วางใจ ความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี การเข้าใจบทบาททั้งสองด้านยังช่วยพัฒนาศักยภาพบุคคลและความสำเร็จขององค์กร

แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

การบริหารคุณภาพ (Quality Management) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการทุกเรื่องในองค์การให้ได้ตามนโยบายคุณภาพที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผน จัดเตรียมทรัพยากรและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างคุณภาพ ตลอดจนตัวชี้วัดคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าที่ชัดเจนออกมา หลังจากนั้นต้องมีการวางแผนปฏิบัติการ จัดเตรียมทีมงานฝึกอบรมบุคลากร กำหนดวิธีการกระบวนงาน ขั้นตอนการทำงานงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ฯลฯ เพื่อนำมาใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องกำหนดเทคนิค หรือกิจกรรมที่จะนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต หรือบริการที่มีคุณภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

แนวคิดด้านคุณภาพที่สามารถนำมาใช้เป็นเทคนิคและวิธีการพัฒนาระบบการบริหารที่ดีขึ้นมาใช้ เพื่อให้องค์การสามารถผลิตสินค้า หรือบริการที่มีคุณภาพ คือ สามารถตอบสนองความการและสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าได้นั้น มีกิจกรรมหลายระบบหลายกิจกรรมที่สามารถเลือกนำมาใช้ได้ หลังจากมีการประกาศนโยบายคุณภาพแล้ว ฝ่ายบริหารจะต้องนำนโยบายออกเผยแพร่ให้ทุกคนทุก ระดับได้รับทราบและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นที่องค์การต้องมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวเข้าสู่ระบบการบริหารคุณภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศ และความตื่นตัวให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การเตรียมความพร้อมเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ในขณะเดียวกันฝ่ายบริการต้องจัดการฝึกอบรมหรือสัมมาให้ทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับคุณภาพ และแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพที่องค์การจะดำเนินการอย่างดีด้วย เช่น ต้องการซื้อปรับระบบ กระบวนการให้บริการบนสถานีตำรวจจะขอใบรับรอง ISO 9001: 2000 จะทำกิจกรรม 5ส. หรือ จะทำTQM. เป็นต้น การฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การจะสามารถสร้างจิตนึกและทัศนคติเกี่ยวกับความสำคัญของการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในทุกส่วนขององค์การได้ อย่างดีและยังเป็นการปูหนทางในการย่างก้าวต่อไปได้อย่างมั่นคงอีกด้วย จากก้าวแรกของการนำองค์การสู่ระบบการบริหารคุณภาพโดยการกำหนดนโยบายคุณภาพและฝึกอบรมให้ความรู้กับทุกคน

ในองค์การที่กล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจคือการเลือกเทคนิค วิธีการ หรือกิจกรรมที่จะนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตหรือ

บริการที่มีคุณภาพออกมาตามที่ต้องการ การที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเลือกเทคนิคหรือระบบการบริหารคุณภาพแบบใดมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิรูปปรับปรุงพัฒนาแก้ไขการดำเนินงานในองค์การให้มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อม หรือ ศักยภาพขององค์การเป็นสำคัญ เช่น จะปฏิรูประบบราชการไทยควรเลือกใช้หลักการใด ควรจะเลือกแนวทางการปฏิรูปด้วยการปรับรื้อระบบกระบวนงาน (Re – engineering) หรือเริ่มโดยการทำกิจกรรม 5ส. หรือทำกิจกรรมคิวซี (QC) ก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์การ และความชาญฉลาด ความมุ่งมั่น จริงจังจริงใจในโรงเรียนองค์การแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

รื้อปรับกระบวนการทำงาน (Reengineering) ถือเป็นเทคนิคการพัฒนาคุณภาพที่มุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอย่างรวดเร็วแบบถอนรากถอนโคนโดยการคิดแบบใหม่ (Re – Think) ออกแบบกระบวนการทำงานแบบใหม่ (Re – Designed) นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน (Re – Tools) และฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (Re – Trained)

กิจกรรมคิว.ซี.ซี (Quality Control Circle: QCC) เป็นกิจกรรมการควบคุมคุณภาพที่บุคลากรระดับล่างขององค์การจัดทำขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการจัดตั้งกลุ่มควบคุมคุณภาพ ขึ้นมาในส่วนงานที่ทำเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันมาประชุมเพื่อช่วยกันค้นหาปัญหา วิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงแก้ไขปัญหาตามแนวทางที่กำหนด ประเมินผลโดยเน้นการศึกษา วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้นำมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานนั้นให้มีคุณภาพ

ระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การแบบ TQM / TQC (Total Quality Management: TOM/Total Quality Control: TOC) เป็นระบบบริหารงานที่เน้นการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า โดยถือหลักการที่ว่าการควบคุมคุณภาพต้องกระทำในทุกส่วน ทุกขั้นตอนของการทำงาน คุณภาพต้องสร้างขึ้นจากการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกระดับในองค์การ การปรับปรุงแก้ไขการทำงานต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรตลอดเวลาไม่หยุดอยู่กับที่ ศิริพงศ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2550, หน้า 29 – 33)

ระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9000: 2000 เป็นมาตรฐานการบริหารจัดการที่เน้นการนำสิ่งที่ทำมาเขียนเป็นเอกสารโดยคำนึงถึงความต้องการและการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าเป็นเป้าหมาย มีการจัดเรียบเรียงข้อกำหนดไว้เป็นหมวดหมู่ชัดเจนในรูปของกระบวนการ (Process Approach) มีการเลือกระดับของความสำคัญของ

ข้อกำหนด และทำให้ได้ตามที่เขียนไว้ โดยเน้นให้มีกลไกการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

สรุปได้ว่า เทคนิคการพัฒนาบริหารคุณภาพ คือ วิธีการพัฒนาระบบการบริหารที่ดีขึ้นมาใช้ เพื่อให้องค์การสามารถตอบสนองความการและสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าได้วิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงแก้ไขปัญหาตามแนวทางที่กำหนด ประเมินผลโดยเน้นการศึกษา วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยการคิดแบบใหม่ (Re – Think) ออกแบบกระบวนการทำงานแบบใหม่ (Re – Designed) นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน (Re – Tools) และฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (Re – Trained) ต้องสร้างขึ้นจากการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกระดับในองค์การ การปรับปรุงแก้ไขการทำงานต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรตลอดเวลาไม่หยุดอยู่กับที่เพื่อการเป็นบริหารที่มีระบบอย่างเต็มประสบประสิทธิภาพเพื่อผลประโยชน์รับบริการอย่างสูงสุด

1. แนวคิดและเทคนิคเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพ

การบริหารคุณภาพ (Quality Management) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการทุกเรื่องในองค์การให้ได้ตามนโยบายคุณภาพที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผน จัดเตรียมทรัพยากร และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างคุณภาพ ตลอดจนตัวชี้วัดคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าที่ชัดเจนออกมา หลังจากนั้นต้องมีการวางแผนปฏิบัติการ จัดเตรียมทีมงานฝึกอบรมบุคลากร กำหนดวิธีการกระบวนงาน ขั้นตอนการทำงานงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ฯลฯ เพื่อนำมาใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องกำหนดเทคนิค หรือกิจกรรมที่จะนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต หรือบริการที่มีคุณภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ แนวคิดด้านคุณภาพที่สามารถนำมาใช้เป็นเทคนิคและวิธีการพัฒนาระบบการบริหารที่ดีขึ้นมาใช้ เพื่อให้องค์การสามารถผลิตสินค้า หรือบริการที่มีคุณภาพ คือ สามารถตอบสนองความการ และสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าได้นั้น มีกิจกรรมหลายระบบหลายกิจกรรมที่สามารถเลือกนำมาใช้ได้ หลังจากมีการประกาศนโยบายคุณภาพแล้ว ฝ่ายบริหารจะต้องนำนโยบายออกเผยแพร่ให้ทุกคนทุก ระดับได้รับทราบและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นที่องค์การต้องมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวเข้าสู่ระบบการบริหารคุณภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศ และความตื่นตัวให้

ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การเตรียมความพร้อมเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในขณะเดียวกันฝ่ายบริการต้องจัดการฝึกอบรมหรือสัมมาให้ทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับคุณภาพ และแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพที่องค์การจะดำเนินการอย่างดีด้วย เช่น ต้องการซื้อปรับระบบ กระบวนการให้บริการบนสถานีตำรวจจะขอใบรับรอง ISO 9001: 2000 จะทำกิจกรรม 5 ส หรือ จะทำTQM. เป็นต้น

การฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การจะสามารถสร้างจิตสำนึกและทัศนคติเกี่ยวกับความสำคัญของการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในทุกส่วนขององค์การได้ อย่างดีและยังเป็นการปูหนทางในการย่างก้าวต่อไปได้อย่างมั่นคงอีกด้วย จากก้าวแรกของการนำองค์การสู่ระบบการบริหารคุณภาพโดยการกำหนดนโยบายคุณภาพและฝึกอบรมให้ความรู้กับทุกคน ในองค์การที่กล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจคือการเลือกเทคนิค วิธีการหรือกิจกรรมที่จะนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพออกมาตามที่ต้องการ การที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเลือกเทคนิคหรือระบบการบริหารคุณภาพแบบใดมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิรูปปรับปรุงพัฒนาแก้ไขการดำเนินงานในองค์การให้มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อม หรือ ศักยภาพขององค์การเป็นสำคัญ เช่น จะปฏิรูประบบราชการไทยควรเลือกใช้หลักการใด ควรจะเลือกแนวทางการปฏิรูปด้วยการปรับรื้อระบบกระบวนงาน (Re – engineering) หรือเริ่มโดยการทำกิจกรรม 5ส. หรือทำกิจกรรมคิวซี (QC) ก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์การและความชาญฉลาด ความมุ่งมั่น จริงจังจริงใจในโรงเรียนองค์การแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

รื้อปรับกระบวนการทำงาน (Reengineering) ถือเป็นเทคนิคการพัฒนาคุณภาพที่มุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอย่างรวดเร็วแบบถอนรากถอนโคนโดยการคิดแบบใหม่ (Re – Think) ออกแบบกระบวนการทำงานแบบใหม่ (Re – Designed) นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน (Re – Tools) และฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (Re – Trained)

กิจกรรมคิว.ซี.ซี (Quality Control Circle: QCC) เป็นกิจกรรมการควบคุมคุณภาพที่บุคลากรระดับล่างขององค์การจัดทำขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการจัดตั้งกลุ่มควบคุมคุณภาพ ขึ้นมาในส่วนงานที่ทำเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันมาประชุมเพื่อช่วยกันค้นหาปัญหา วิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงแก้ไขปัญหาตามแนวทางที่กำหนด ประเมินผลโดยเน้นการศึกษา วิเคราะห์อย่างเป็นระบบและนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้นำมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานนั้นให้มีคุณภาพ

ระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การแบบ TQM / TQC (Total Quality Management : TOM/Total Quality Control: TOC) เป็นระบบบริหารงานที่เน้นการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า โดยถือหลักการที่ว่าการควบคุมคุณภาพต้องกระทำในทุกส่วน ทุกขั้นตอนของการทำงาน คุณภาพต้องสร้างขึ้นจากการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกระดับในองค์การ การปรับปรุงแก้ไขการทำงานต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรตลอดเวลาไม่หยุดอยู่กับที่ ศิริพงศ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2560, หน้า 29 – 33)

ระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9000: 2000 เป็นมาตรฐานการบริหารจัดการที่เน้นการนำสิ่งที่ทำมาเขียนเป็นเอกสารโดยคำนึงถึงความต้องการและการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าเป็นเป้าหมาย มีการจัดเรียบเรียงข้อกำหนดไว้เป็นหมวดหมู่ชัดเจนในรูปของกระบวนการ (Process Approach) มีการเลือกระดับของความสำคัญของข้อกำหนด และทำให้ได้ตามที่เขียนไว้ โดยเน้นให้มีกลไกการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

2. ทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basic System Theory)

Robbins (1990) จำแนกระบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ระบบปิด (Closed System) เป็นแนวคิดพื้นฐานจากทางวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นระบบที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ระบบปิดที่สมบูรณ์จะเป็นระบบที่ไม่มีการรับพลังงานจากภายนอก ซึ่งมีลักษณะเชิงอุดมคติ แนวคิดระบบปิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์การได้ค่อนข้างน้อยมาก 2) ระบบเปิด (Opened System) เป็นระบบที่ยอมรับ หรือคำนึงถึงผลกระทบจากความสัมพันธ์ของระบบ สิ่งแวดล้อม ระบบเปิด ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ และผลิต นอกจากนี้ระบบเปิดยังมีลักษณะเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับองค์การ ดังนี้

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม (Environment Awareness) ระบบเปิดคำนึงถึงการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมมีการแบ่งขอบเขตระหว่างระบบกับสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับสิ่งแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อระบบในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในระบบก็จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของระบบนั้น ๆ

ผลย้อนกลับ (Feedback) ระบบเปิดจะรับเอาข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ระบบสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้ตามปกติตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ การได้รับข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมนี้ เรียกว่าข้อมูลย้อนกลับ

ระบบเปิดเป็นวงจรของเหตุการณ์ต่าง ๆ (Cyclical Character) ผลผลิตจากระบบทำให้เกิด วิธีการสำหรับการได้มาซึ่งปัจจัยนำเข้าใหม่ ๆ ที่จะนำเข้าสู่วงจรของระบบต่อไป เช่น องค์การต้องมีรายได้จากลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างบุคลากร และการจ่ายคืนแหล่งเงินที่กู้ยืมมาใช้ในการดำเนินงาน หากวงจรนั้นมีลักษณะมั่นคงก็จะส่งผลให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้

การโน้มเอียงไปสู่ความเฉื่อย (Negative Entropy) ระบบจะมีความโน้มไปสู่ความเฉื่อย หรือเสื่อมสลายไป จะเห็นว่าระบบปิดที่ไม่รับพลังงานหรือปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมมักจะเสื่อมสลายไป ในทางกลับกันระบบเปิดแม้ว่ามีแนวโน้มที่จะเสื่อมถอยลง แต่ก็สามารถที่จะรักษาระบบให้ดำรงอยู่ได้ไม่เสื่อมสลายไป และสามารถเจริญเติบโต ทั้งนี้เพราะว่าระบบเปิดสามารถนำปัจจัย นำเข้าสู่ระบบมากกว่าที่จะผลิตออกสู่สิ่งแวดล้อม

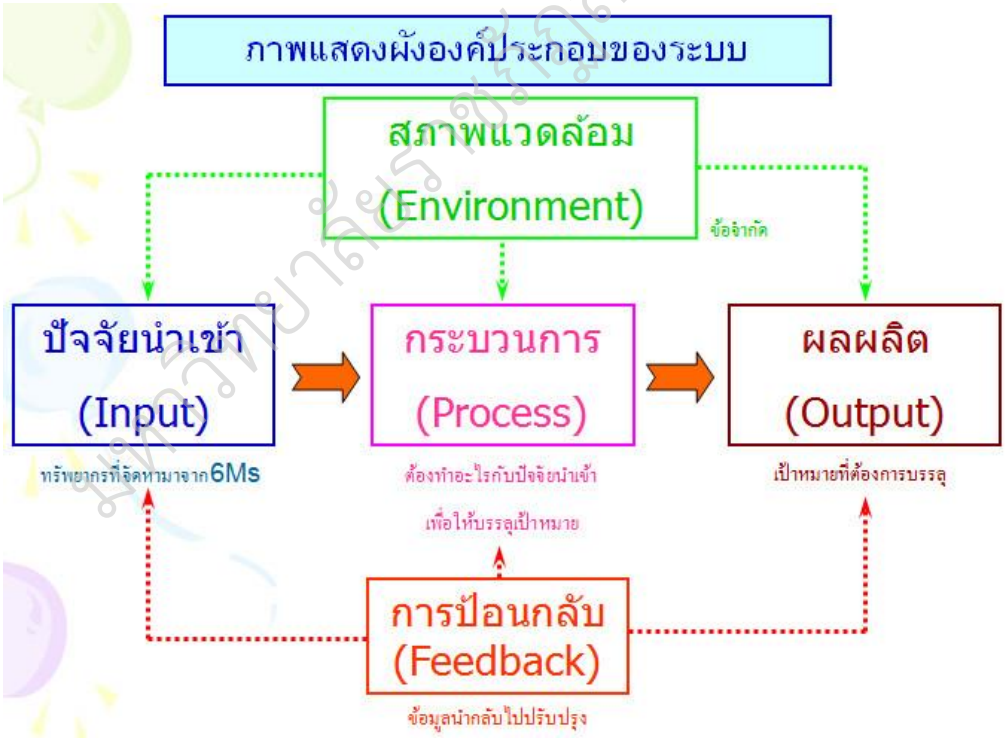
สภาพที่มีความมั่นคง (Steady State) ระบบเปิดจะมีปัจจัยนำเข้าเพื่อขจัดความโน้มเอียง ไปสู่การเสื่อมสลาย แม้ว่าระบบจะมีปัจจัยใหม่ ๆ ป้อนเข้าและมีผลผลิตอย่างต่อเนื่องในการรักษาสมดุลของระบบ ระบบเปิดมีแนวโน้มมั่นคงแน่นอนไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง

การเคลื่อนที่สู่ความเจริญเติบโตและการขยายตัว (Movement toward Growth and Expansion) สภาพความมั่นคงเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นระยะเริ่มต้นของระบบเปิด เมื่อระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และเผชิญกับแนวโน้มการเสื่อมถอย ระบบเปิดจะปรับเปลี่ยนสู่การเจริญเติบโตและการขยายตัว เพื่อเป็นหลักประกันความอยู่รอด ระบบขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนจะมีการดำเนินงานเพื่อความอยู่รอด ระบบย่อยส่วนใหญ่มักจะมีการนำปัจจัยนำเข้ามากกว่าความต้องการในการผลิต ผลก็คือสภาพความมั่นคงจะใช้ได้กับระบบที่ไม่สลับซับซ้อนแต่หากระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจะมีลักษณะการมุ่งความเจริญเติบโตและขยายกรอบการดำเนินงาน

การรักษาสภาพสมดุลของการดำรงอยู่และกิจกรรมการปรับตัว (Balance of maintenance and Adaptive Activities) ระบบเปิดพยายามค้นหาจุดสมดุลระหว่างสองกิจกรรมที่มักมีความขัดแย้งกัน กล่าวคือ กิจกรรมเพื่อการดำรงอยู่ (Maintenance activities) เพื่อการสร้างหลักประกันว่าระบบย่อยต่าง ๆ ยังอยู่ในสภาวะปกติ และระบบใหญ่ยังมีความสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบ

การมีทางเลือกหลากหลาย (Equifinality) ระบบสามารถบรรลุผลการดำเนินงานได้จากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน การใช้วิธีการหลากหลาย กล่าวคือ องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายโดยใช้ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการที่หลากหลาย แนวคิดนี้จึงเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ และเสริมแรงในการพิจารณา วิธีการอย่างหลากหลายในการแก้ปัญหามากกว่าการยึดวิธีการบางวิธีการที่คิดว่าเป็นวิธีการเดียวที่ดีที่สุด สรุปได้ว่า ระบบเปิดประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพผลผลิต และส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น สิ่งแวดล้อมผลย้อนกลับ การเคลื่อนเข้าสู่ความเฉื่อย ความมั่นคงการ เจริญเติบโต การขยายตัว การปรับตัว และการมีทางเลือกที่หลากหลายขององค์การ

ทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basic Systems Theory) ขององค์การตามแนวคิดของ Lunenburg and Ornstein (2009) ประกอบด้วย 5 ส่วน คือปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพผลผลิต ข้อมูล ย้อนกลับและสภาพแวดล้อม ด้วยภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 รูปแบบและระบบพื้นฐาน (Basic System Model)

(Lunenburg and Ornstein, 2009, p. 16)

จากภาพประกอบสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) คือ ทรัพยากรที่เป็นบุคคล วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ข้อมูล สารสนเทศที่ใช้ในการผลิต และการบริการ

2. กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) คือ การใช้เทคโนโลยี และหน้าที่ในการบริหารปัจจัยนำเข้าไปสู่กระบวนการแปรสภาพ

3. ผลผลิต (Outputs) คือ ผลิตภัณฑ์ และบริการขององค์การ

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์การที่เป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป ซึ่ง อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในกระบวนการแปรสภาพและผลผลิตในอนาคต

5. สภาพแวดล้อม (Environment) คือ สภาพแวดล้อมรอบองค์การ ซึ่งได้แก่ แรงผลักดัน ทางสังคม การเมือง และระบบเศรษฐกิจที่มากระทบองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดให้องค์การเป็นระบบเปิด (Open System) และรูปแบบระบบพื้นฐาน (Basic Systems Model) ช่วยให้ผู้บริหารวิเคราะห์ระบบการบริหารงานองค์การได้ 5 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสิ่งแวดล้อมขององค์การ เพื่อให้การบริหารบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ

1. สถานศึกษาในฐานะระบบสังคม

Hoy & Miskel (2009, p. 14) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีในฐานะระบบสังคมไว้ว่า สถานศึกษาเป็นองค์การที่เป็นทางการ (Formal organization) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ หรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกันและกัน ดังนี้

โครงสร้าง (Structure) อย่างเป็นทางการในลักษณะขององค์การที่ได้ออกแบบและจัดขึ้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

บุคคล (Individual) ซึ่งเน้นศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการ (Needs) เป้าหมาย ความเชื่อ การรับรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทของงานที่รับผิดชอบ โดยที่ศักยภาพของบุคคล จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

วัฒนธรรม (Culture) คือ ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในองค์การ อันส่งผลให้องค์การมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง

การเมือง (Politics) เป็นระบบของความสัมพันธ์ของอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ซึ่ง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อการต้านทานระบบควบคุมอื่น ๆ

ภายใต้ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ยังมีสิ่งที่เป็นเงื่อนไขหรือแรงผลักจากเทคโนโลยีหลัก (Technological core) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการดำรงศักยภาพที่มีอยู่เพื่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นขององค์การ

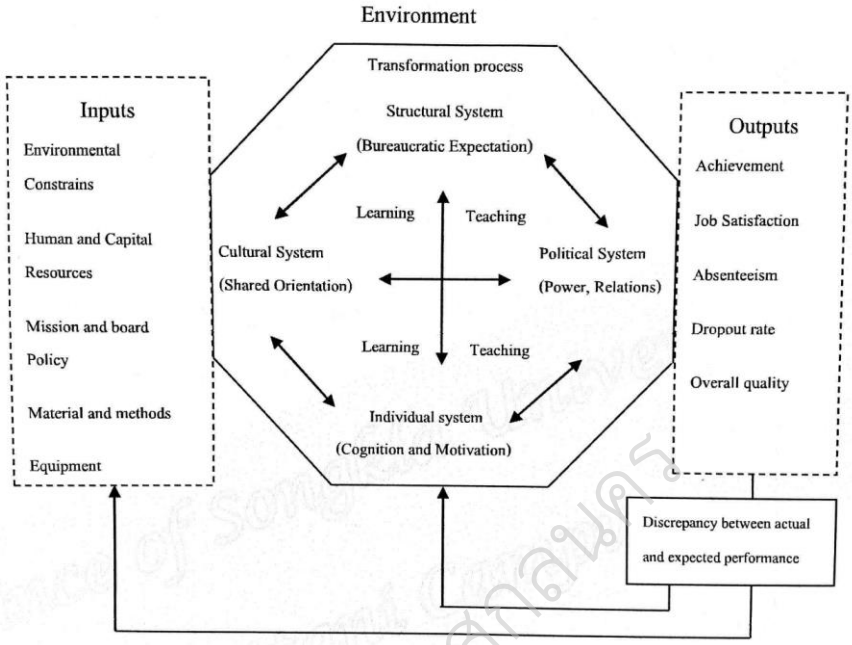
Hoy & Miskel (2009, p. 45) นำเสนอรูปแบบระบบสังคมไว้ว่า สถานศึกษา เป็นระบบสังคมที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย แรงผลักจากสิ่งแวดล้อม (Environmental constrains) ทรัพยากรมนุษย์และเงินทุน (Human and capital resources) ภารกิจและนโยบายของคณะกรรมการโรงเรียน (Mission and board policy) วัสดุและวิธีการ (Materials and methods) และอุปกรณ์ (Equipment)

กระบวนการแปรสภาพ (Transformation process) ประกอบด้วย ระบบโครงสร้าง (Structure System) ระบบวัฒนธรรม (Cultural System) ระบบการเมือง (Political System) และระบบปัจเจกบุคคล (Individual System)

ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) การขาดเรียน (Absenteeism) การออกกลางคัน (Dropout rate) และคุณภาพโดยรวม (Overall quality)

สิ่งแวดล้อม (Environment) คือ สรรพสิ่งที่อยู่นอกองค์การ สถานศึกษาเป็นระบบสังคม การกำหนดขอบเขตขององค์การบางครั้งก็ทำได้ไม่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับกันว่า สิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งของพลังงานหรือปัจจัยนำเข้าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรต่าง ๆ ค่านิยม เทคโนโลยี ความต้องการและประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นแรงผลักและโอกาสในการดำเนินงานขององค์การ เมื่อเป็นเช่นนี้สิ่งแวดล้อมในลักษณะใดที่เป็นแรงผลักหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การหรือการดำเนินของสถานศึกษา ทั้งสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาล้วนมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและกิจกรรมของสถานศึกษาหรือการดำเนินของสถานศึกษา ทั้งสิ่งแวดล้อมวงกว้างและสิ่งแวดล้อมเฉพาะที่อยู่ใกล้สถานศึกษา ล้วนมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและกิจกรรมของสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 รูปแบบระบบสังคมของสถานศึกษา (Social System Model School)
(Hoy and Miskel, 2009, p. 13)

ทั้งนี้ Hoy & Miskel (2009, p. 19) อธิบายไว้ว่ารูปแบบระบบสังคมดังแผนภาพประกอบ มีกลไกข้อมูลย้อนกลับในสองลักษณะ คือ ข้อมูลย้อนกลับภายใน (Internal feedback loops) และข้อมูลย้อนกลับจากภายนอก (External feedback loops) ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการของสถานศึกษา และกลุ่มไม่เป็นทางการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนในสถานศึกษา ข้อมูลย้อนกลับทำให้แต่ละคนทราบว่าโครงสร้างและกลุ่มไม่เป็นทางการมีผลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนอย่างไร เช่น ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน ระบบการให้สิ่งตอบแทน และความคาดหวังของกลุ่มครูต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานควบคุมนักเรียน เป็นต้น รูปแบบระบบสังคมเป็นมุมมองแบบพลวัต (Dynamic) ที่มีกลไกข้อมูลย้อนกลับ และองค์ประกอบต่าง ๆ มีเหตุการณ์ทั้งดีไม่ดีหรือไม่ส่งผลใด ๆ อย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา ลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนเกี่ยวกับพลวัตรหรือการเปลี่ยนแปลงของระบบ อาจดูจากพฤติกรรมของนักเรียน ครู และผู้บริหารที่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน การวิเคราะห์ระบบมีจุดเน้นในการศึกษาว่าองค์ประกอบทั้งหมดและกิจกรรมต่าง ๆ นำไปสู่ผลผลิตได้อย่างไร ถึงอย่างไรก็ตามผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้นก็เป็นสิ่งที่ไม่สามารถทำนายได้

2. การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ

Lunenburg and Ornstein (2009, p. 2) นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบไว้ว่า จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งหากทำการวิเคราะห์การดำเนินขององค์การทางการศึกษาและบทบาทของผู้บริหารการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดระบบเปิด (Open – systems Framework) มิติการดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) กรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ช่วยให้การวิเคราะห์การดำเนินงาน ของสถานศึกษาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการบริหารดำเนินงานของสถานศึกษาทำให้การ วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความถูกต้องและยังสามารถชี้ให้เห็นถึงความ พยายามของผู้บริหารในการริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในระบบอีกด้วย รายละเอียดการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบมีดังนี้

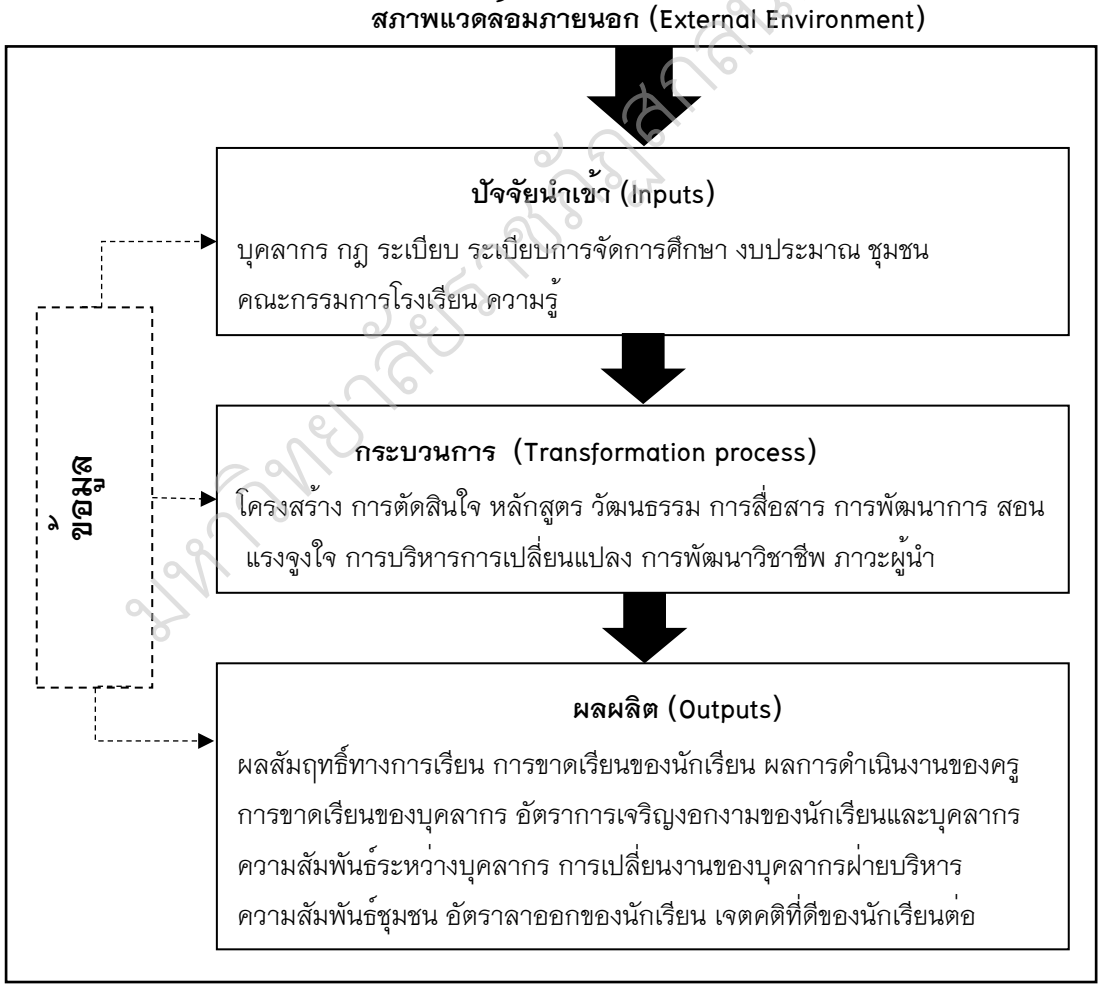
ปัจจัยนำเข้า (Inputs) สถานศึกษาได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ ความรู้จาก สิ่งแวดล้อมภายนอก (รัฐบาล, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในขณะที่กลุ่มต่าง ๆ มีข้อเรียกร้องหรือความต้องการจากสถานศึกษา เช่น นักเรียนต้องการมีหลักสูตรที่สัมพันธ์และเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อ ครู ต้องการเงินเดือนเพิ่ม สภาพการทำงานที่ดี ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในงาน เป็นต้น

กระบวนการแปรสภาพ (Transformation process) องค์การจะทำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อให้ผลผลิต ระบบจะเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติงานผ่าน กระบวนการแปรสภาพซึ่ง ประกอบด้วย การดำเนินงานภายในองค์การและการบริหารการดำเนินงานของระบบ องค์ประกอบบางอย่างของระบบการบริหารการดำเนินงาน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะในการตัดสินในและการสื่อสาร แผนการดำเนินงาน ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

ผลผลิต (Outputs) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการแปรสภาพ โดยใช้กิจกรรมการบริหาร เช่น การกำหนดโครงสร้างองค์การ การพัฒนาวัฒนธรรม การจูงใจ การนำ การตัดสินใจ การสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ

เพื่อทำให้เกิดผลผลิตสำหรับโรงเรียนผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการดำเนินงานของครู อัตราการเจริญงอกงามของนักเรียนและบุคลากร อัตราการออกกลางคัน การเปลี่ยนงานของบุคลากรการขาดเรียนของนักเรียน และขาดงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทัศนคติของนักเรียนต่อสถานศึกษาและความพึงพอใจในงานบุคลากร

สำหรับสิ่งแวดล้อมภายนอกจะมีปฏิกิริยาและส่งผลต่อผลผลิตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จของโรงเรียน ข้อมูลย้อนกลับในเชิงลบสามารถขจัดปัญหาความยุ่งยากในการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียนและส่งผลต่อผลผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา



ภาพประกอบ 18 การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ (Lunenburg & Ornstein, 2009, p. 19)

สถานศึกษาที่เป็นระบบ ประกอบด้วย

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความรู้ที่มีของสังคมนั้น ๆ ค่านิยม เป้าหมายที่มีการคาดหวัง และงบประมาณ เป็นต้น

กระบวนการ (Process) ของระบบย่อยต่าง ๆ เช่น โครงสร้าง คน เทคโนโลยีและงาน เป็นต้น

ผลผลิต (Outputs) ที่กลับคืนสู่สิ่งแวดล้อมหรือสังคม

สถานศึกษาเป็นระบบเปิดที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบกันและกัน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก



ภาพประกอบ 19 องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงระบบ

(Owens, 2008, p. 43)

Owens ได้นำเสนอทฤษฎีระบบสังคม โดยใช้ชื่อว่า Sociotechnical systems theory ซึ่งอธิบายว่าองค์ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญภายใน 4 ประการ คือ

1. ด้านโครงสร้าง (Structure Subsystem) ประกอบด้วย การกำหนดบทบาทและอำนาจ หน้าที่ ภาวการณ์ตัดสินใจ การวางแผน การควบคุมดูแล การออกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ การแบ่งสายงาน การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Subsystem) ประกอบด้วย ทักษะความรู้ ความสามารถ สถานภาพหรือตำแหน่ง คุณค่าทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ ภายในและภายนอกองค์กร ภาวะผู้นำ รางวัล ความรู้สึก การปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ด้านภาระงาน (Task Subsystem) ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่การสอน การนิเทศ / กำกับ / ติดตาม การบริหาร / การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

4. ด้านเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ประกอบด้วย สื่ออุปกรณ์ การจัดตาราง การเรียนการสอน การจัดหลักสูตร เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีระบบนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมในฐานะระบบเปิดมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขนั้น ตามแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงระบบกระบวนการวางแผน และออกแบบปัจจัยนำเข้า กระบวนการจัดการ เรียนการสอน ผลผลิต และการปรับปรุง ผลการประเมินไปสู่มาตรฐาน อาศัยปัจจัยนำเข้าจากภายนอกและกระบวนการดำเนินการที่มีคุณภาพคือ

ปัจจัยนำเข้า ได้แก่

1. ทรัพยากรมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ

2. ทรัพยากรวัตถุ เช่น อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ สื่อการ เรียนการสอน

3. ทรัพยากรการเงิน เช่น งบประมาณ เงินบริจาค ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ

4. สารสนเทศ ความรู้ต่าง ๆ

กระบวนการ ได้แก่

1. กระบวนการบริหาร เช่น การจัดโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา การกำหนดนโยบาย วางแผน การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์

2. กระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน

3. กระบวนการพัฒนา เช่น การพัฒนาคุณภาพของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างเครือข่ายในการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. กระบวนการบริการ เช่น การให้คำปรึกษา แนะแนว ส่งเสริมสุขภาพอนามัย

การศึกษาทฤษฎีเชิงระบบเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานในองค์การประเภทต่าง ๆ โดยที่พิจารณาการบริหารในลักษณะองค์รวมที่มีเป้าหมายกระบวนการระบบย่อยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันมีการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนข่าวสารเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการบริหารประโยชน์จากการใช้วิธีการเชิงระบบคือวิธีการนี้จะเป็นการประกันว่าการดำเนินงานจะดำเนินต่อไปตามขั้นตอนที่วางไว้โดยช่วยให้การทำงานตามระบบบรรลุตามเป้าหมายโดยใช้เวลางบประมาณและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุดแบบจำลองระบบจะช่วยป้องกันการลงทุนที่ไม่จำเป็นได้มากแนวคิดวิธีการเชิงระบบเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะมีบทบาทในการสร้างสรรค์งานและแก้ปัญหาในองค์การได้เป็นอย่างดี

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. ความหมายและลักษณะของการสนทนากลุ่ม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความหมายและลักษณะของการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2562, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้รับความนิยมซึ่งเน้นการสนทนา ถกเถียงอภิปรายของบุคคลที่มีความรู้ หรือมีประสบการณ์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง องค์ประกอบสำคัญคือ ประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาที่มีความชัดเจน และการเรียบเรียงลำดับเป็นอย่างดี ซึ่งต้องมีคำถามนำ คำถามหลัก และคำถามเพื่อการสรุป

วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์ (2563, ออนไลน์) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการนั่งสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) เป็นกลุ่ม โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจะถูกคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง หรือเป็นผู้สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการได้ ดังนั้นผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจึงจะเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหลาย ๆ ประการที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneity) โดยกลุ่มคนเหล่านี้จะถูกเชิญให้มาร่วมวงสนทนากันอย่างเป็นธรรมชาติในบรรยากาศที่เหมาะสม โดยมีจำนวนสมาชิกอยู่ระหว่าง 8 – 10 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Merriam (2019, p. 94) ได้กล่าวสรุปว่า การสนทนา กลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้ฟังคำตอบของคนอื่น ๆ ในกลุ่มและในขณะเดียวกันก็อาจให้ข้อมูลของตนเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นคำตอบที่ต้องการนำเสนอ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มอาจไม่เห็นด้วยกับความเห็นของเพื่อนสมาชิกก็ได้ ทั้งนี้เพราะการสนทนากลุ่มไม่ต้องการความเห็นหรือคำตอบที่เป็นเอกฉันท์ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพสูง โดยที่ผู้ข้าร่วมกลุ่ม 1 คน อาจเสนอความเห็นในมุมมองของตนภายในกลุ่มที่อาจมีความเห็นแตกต่าง ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ในบริบททางสังคมที่แท้จริง

Eliot & Associates (2019, p. 5) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยให้คำจำกัดความว่า การสนทนากลุ่มหรือการสนทนาอภิปรายกลุ่มย่อย จัดเป็นการรวบรวมกลุ่มบุคคลเล็ก ๆ ประกอบด้วย จำนวนคน 6 – 10 คน โดยจัดให้มีการเปิดกว้างสำหรับการถกหรืออภิปรายใด ๆ ที่ดำเนินการโดยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มที่มีความชำนาญ (Skilled Moderator) กลุ่มสนทนาจะต้องมีจำนวนสมาชิกมากเพียงพอที่จะก่อให้เกิดการสนทนาหรือการอภิปรายร่วมกันอย่างเข้มข้น แต่ไม่ควรกำหนดกลุ่มสนทนาให้มีขนาดใหญ่มากเกินไป เพราะอาจทำให้ผู้ข้าร่วมสนทนาบางคนไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น

จึงสรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์เป็นกลุ่มของบุคคล จำนวน 6 – 10 คน ที่มีความรู้มีประสบการณ์และเป็นกลุ่มที่มีความชำนาญ โดยที่สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้ฟังคำตอบของคนอื่น ๆ ในกลุ่ม และในขณะเดียวกันก็อาจให้ข้อมูลของตนเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นคำตอบที่ตนซึ่งสมาชิกในกลุ่มอาจไม่เห็นด้วยกับความเห็นของเพื่อนสมาชิกก็ได้ ทั้งนี้ประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาต้องมีความชัดเจน และการเรียบเรียงลำดับเป็นอย่างดี ซึ่งต้องมีคำถามนำ คำถามหลัก และคำถามเพื่อการสรุป

2. องค์ประกอบของการสนทนากลุ่ม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอองค์ประกอบของการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้

วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์ (2563, ออนไลน์) ได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ไว้ดังนี้

1. ประเด็นที่ต้องการสนทนา ซึ่งจะทำให้สามารถรับทราบความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ

2. แนวคำถามที่จะต้องกำหนดไว้ก่อนล่วงหน้าและจะต้องมีการจัดเป็นหมวดหมู่และลำดับก่อนหลัง เพื่อป้องกันความสับสนในการสนทนา

3. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มโดยจะคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ตรง มีภูมิหลังคล้าย ๆ กัน หรือใกล้เคียงกันเพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

4. บุคลากรที่จะดำเนินการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

4.1 พิธีกรที่จะทำหน้าที่ถามคำถามและการพูดคุย รวมทั้งควบคุมการสนทนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กระตุ้นให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

4.2 ผู้จดบันทึกการสนทนา ซึ่งจะจะทั้งคำพูดและอากับปริยาท่าทางอารมณ์ รวมทั้งการบันทึกผังการนั่งของสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนาด้วย

4.3 ผู้ช่วยดำเนินรายการ เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มผู้สนทนาทุกด้าน เช่น การบริการน้ำ อาหารว่าง รวมทั้งคอยควบคุมไม่ให้กลุ่มผู้สนทนาได้รับการรบกวนจากภายนอก เป็นต้น

5. อุปกรณ์ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

5.1 เครื่องบันทึกเสียง โดยจะต้องเตรียมสำรองแบตเตอร์รี่ให้เพียงพอ

5.2 สถานที่สำหรับการสนทนา ซึ่งจะต้องเป็นสถานที่ที่สมาชิกรู้จักมีความสะดวกสบาย เงียบสงบไม่พลุกพล่าน หรือมีเสียงรบกวน

5.3 ของที่ระลึกเพื่อตอบแทนสมาชิกที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนา ซึ่งจะแจกให้หลังเสร็จการสนทนาแล้ว

5.4 อาหารว่าง น้ำดื่มระหว่างการสนทนา รวมทั้งอุปกรณ์เสริมการพูดคุย เช่น รูปภาพ เอกสาร หนังสือ ฯลฯ

5.5 ระยะเวลาที่เหมาะสม คือไม่ควรเกินกว่า 2 ชั่วโมง โดยประมาณ

3. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปขั้นตอนการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2562, หน้า 11) ได้กล่าวสรุปถึง การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ระยะก่อนเริ่มการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มควรมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เช่น อายุ อาชีพ ลักษณะงาน การศึกษา หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการสนทนากลุ่ม

2. ระหว่างการสนทนากลุ่ม ดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้ดำเนินการต้องเริ่มตุ่นในการสร้างสัมพันธภาพทั้งระหว่างผู้ดำเนินการกับผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม และผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ใกล้ชิดเป็นกันเอง โดยขอให้สมาชิกได้แนะนำตนเองซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมการสนทนารู้จักกันเองและผู้ดำเนินการจะได้ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมสนทนาเพิ่มเติม

2.2 ผู้ดำเนินการอธิบายวัตถุประสงค์และขอบข่ายของการสนทนากลุ่ม ตลอดจนกระบวนการและวิธีที่จะดำเนินการสนทนากลุ่ม การรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล สิทธิของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และสอบถามความสมัครใจในการร่วมสนทนา

2.3 การร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามกติกาในการสนทนา เช่น การพูดทีละคน การแสดงความคิดเห็นได้ แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ

2.4 การขออนุญาตบันทึกเทประหว่างการสนทนากลุ่มจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2.5 การเริ่มต้นการสนทนาด้วยคำถามนำซึ่งอาจเรียกว่าเป็นคำถามย่อยก่อนเข้าสู่การสนทนา (Small talk) เป็นประเด็นการสนทนาในเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่จะนำผู้เข้าร่วมสนทนาเข้าสู่เรื่องราวที่จะสนทนา ควรเป็นคำถามที่ไม่ทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนารู้สึกอึดอัด เป็นการสร้างความคุ้นเคย แต่ควรเป็นประเด็นซึ่งสามารถจะเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นหลักได้

2.6 เมื่อเข้าสู่ประเด็นหลัก ผู้ดำเนินการจะขอให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายอย่างอิสระเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยผู้ดำเนินการใช้คำถามที่เตรียมไว้ทั้งคำถามหลัก คำถามรองและคำถามตะล่อมกล่อมเกลา ซึ่งอาจใช้คำพูด การถามเพื่อแสดงความอยากรู้ในเรื่องที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนำเสนอทั้งผู้ดำเนินการอาจใช้กลยุทธ์การเอื้ออำนวยกลุ่มที่หลากหลาย เช่น การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้พูดคุยกันเอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นการพูดกับผู้ดำเนินการกลุ่มเท่านั้น การให้กำลังใจบุคคลที่เขินอายหรือไม่กล้าพูดและพยายามลดบทบาทของผู้ครอบงำกลุ่มโดยการใช้ทั้งคำพูดและภาษาท่าทาง โดยอาจดำเนินการดังนี้ เปิดโอกาส

ให้สมาชิกคนอื่น ๆ พูดหรือเข้าไปแทรกแซงอย่างสุภาพหรือหาโอกาสที่จะหยุดและให้คำแนะนำว่า ประเด็นดังกล่าวจะคุยกันในรายละเอียดในช่วงหน้า รวมทั้งการแสดงความสนใจในสิ่งที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มพูดเพื่อเป็นการสนับสนุนพฤติกรรมและให้การเสริมแรงสมาชิกคนอื่น ๆ ในกรณีการใช้คำถามแบบเจาะลึกควรทำโดยไม่เป็นการชี้นำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2.7 บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้ง ผู้ดำเนินการต้องมีวิธีการและสามารถจัดการกับความขัดแย้งในกลุ่ม ควบคุมหรือตัดประเด็นที่คาดว่าจะนำไปสู่ความขัดแย้งและให้โอกาสแก่สมาชิกที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น โดยต้องแสดงความเป็นกลางในประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นแตกต่างกัน หรือมีความขัดแย้งกัน

2.8 ผู้ดำเนินการไม่แสดงตัวว่าเป็นผู้รู้ดีในประเด็นที่สนทนาและไม่เข้าไปแก้ไขความรู้ความเข้าใจของสมาชิก หากสมาชิกขอให้แสดงความคิดเห็นควรหลีกเลี่ยงการเสนอความเห็นอย่างสุภาพ

2.9 ผู้ดำเนินการควรใช้การตั้งประเด็นเพื่อให้เกิดการโต้เถียงอภิปรายเพื่อให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ประเด็นคำถามที่ใช้อาจมีการปรับประเด็น หรือการจัดลำดับของหัวข้อใหม่ได้

3. ระยะการจบการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มใช้คำถามเพื่อการสรุปการสนทนา และกล่าวขอบคุณในความร่วมมือของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน มีการมอบของที่ระลึก และขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนาอีกครั้ง หากผู้วิจัยพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการนัดหมายเพิ่มเติม

วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์ (2563, ออนไลน์) ได้สรุปองค์ประกอบของการสนทนากลุ่มไว้ ดังนี้

1. เชิญสมาชิกเข้าห้องที่จัดเตรียมไว้ หากเป็นห้องที่ใหญ่และสมาชิกนั่งห่างกัน อาจต้องมีระบบเสียงเข้ามาช่วยให้การสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่นชัดเจน

2. ควรมีป้ายชื่อ (อาจเป็นชื่อจริงหรือเชื่อสมมุติก็ได้) สำหรับสมาชิกทุกคน โดยวางป้ายชื่อไว้ด้านหน้าเพื่อให้สามารถเรียกชื่อกันได้

3. เริ่มต้นด้วยการแนะนำตนเองและทีมงาน โดยพิธีกรจะชี้แจงวัตถุประสงค์การสนทนาพร้อมทั้งแจ้งด้วยวาจา จะมีการบันทึกเสียงไว้ด้วย

4. สร้างบรรยากาศ สร้างความคุ้นเคยและเริ่มคำถามตามลำดับที่เตรียมไว้

5. เปิดโอกาสให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยพิธีกรต้องคอยกระตุ้นให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง รวมทั้งคอยจำกัดเวลาสำหรับสมาชิกบางรายที่ใช้เวลามากเกิดไปในการแสดงความคิดเห็น หรือคอยครอบงำความคิดผู้อื่น

6. เมื่อได้พูดคุยจนครบประเด็น และถึงเวลาที่ต้องยุติ (ไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง) พิธีกรกล่าวยุติการสนทนา กล่าวขอบคุณและแจกของที่ระลึกแก่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

จึงสรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่นักวิจัยนิยมนำมาใช้ในการวิจัย เนื่องจากเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ สามารถประหยัดเวลาและงบประมาณ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาที่มีความชัดเจนและการเรียบเรียงลำดับเป็นอย่างดี ผู้เข้าร่วม สนทนากลุ่มที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สนทนา และผู้ดำเนินการกลุ่มที่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวและมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำกลุ่ม ทั้งนี้ในการสนทนากลุ่มไม่ควรใช้เวลาเกิน 2 ชั่วโมง

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

ได้มีนักการศึกษาได้นิยามความหมายของความต้องการจำเป็นไว้หลายท่าน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 33 – 38) ได้ให้ความหมายของคำว่าความต้องการจำเป็น ไว้หลากหลายและได้สังเคราะห์และจัดประเภทของความหมายเป็นหมวดหมู่ในมุมมองทางจิตวิทยาว่าในมุมมองทางจิตวิทยานั้น เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็น (Needs) ที่รู้จักกันทั่วไปคือ Abraham Maslow ได้แบ่งระดับความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์มี 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem needs) ความต้องการจำเป็นในการบรรลุสัจการแห่งตน (Self – actualization needs)

พัชนี บุญคง (2560, หน้า 56 อ้างถึงใน McKillip, 1987, อ้างถึงในก้องเกียรติ รักษ์ธรรม, 2555, หน้า 14) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า

หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามหาหนทางในการแก้ไขปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องใน 4 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. ความต้องจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ

4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหาข้อมูลสารสนเทศที่มีให้ไปในแนวทางหรือทิศทางที่ต้องการ

พัชนี บุญคง (2560, หน้า 58) ได้ให้นิยามความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการตอบสนอง

จันทิมา จันทรประสาท (2560, หน้า 27) ได้สรุปความหมายของความต้องการจำเป็นว่า สภาพของปัญหาหรือความขัดแย้งในสิ่งเกิดขึ้นนอยู่ในปัจจุบันต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน องค์การโดยวัดจากสภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น

เอกพจน์ สิงห์คำ (2562, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2560, หน้า 88) กล่าวสรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยังสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับ

สภาพที่เป็นจริงแล้วทำการจัดเรียงลำดับ ความสำคัญของความแตกต่าง และเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดมาแก้ไข

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) กล่าวสรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นจริง โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้ มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการ จำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงทางบวก

ธันยาภรณ์ สังข์เมือง (2565, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริง ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่าง ที่ได้จากการประเมินมาจัดเรียงลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดมาแก้ไข เพื่อแก้ไขและพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

พจนานุกรมของ Webster (Nufeldt & Guralnik, 2004) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งขาดแคลนและเป็นที่ต้องการหรือปรารถนาจะได้

Witkin & Altschuld (2022, p. 4) ได้ให้คำนิยามความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ / สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น / สภาพที่พึงปรารถนา (What should be)

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงปรารถนาว่าเกิดช่องว่างและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหาข้อมูลสารสนเทศที่มีให้ไปในแนวทางหรือทิศทางที่ต้องการ

2. ประเภทของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการจัดประเภท (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 47 – 58) ดังต่อไปนี้

ความต้องการจำเป็นตามวิธีการประเมิน (Moroney as cited in Witkin, 1984) แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) ความต้องการจำเป็นปทัสถาน (Normative needs)

(2) ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceived needs) (3) ความต้องการจำเป็นที่แสดง (Expressed needs) (4) ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (Relative needs)

ความต้องการจำเป็นที่เกิดเชิงเหตุและผลของ Scriven (2004) ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงาน หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance needs) และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลอง (Treatment need) ความต้องการจำเป็นตามผลลัพธ์ของการดำเนินงานสิ่งที่ถูกประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (Process needs)ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution needs) ตามความคิดของ Kaufiman, Rojas & Mayer (2003) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม” (Quasi – needs)

3. การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 275) ได้กล่าวสรุปว่า เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูล แบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual – response format) ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังนี้

กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนอง คู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I = Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิผล (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับ ของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (2003, อ้างถึงใน Witkin, 2004) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D)x\ I$$

3. วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 276) เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I – D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNImodifie = \frac{I - D}{D}$$

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบันในปัจจุบัน (Degree of success)

โดยข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูงมากกว่าข้อรายการที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับสูงต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual response)

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอ ผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวังหรือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็นและสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้แบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง – ต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut–Off Score)

1 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ แต่ผลการดำเนินงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานมีคุณภาพเกินเกณฑ์ที่กำหนด

2 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง และผลการดำเนินงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จในระดับดี

3 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง แต่ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ ต้องทำการแก้ไขปรับปรุงอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ และผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า ผลการดำเนินงานยังอยู่ในสภาพที่ไม่ดีนัก แต่ยังไม่น่าวิตกมาก เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้นั้นไม่สูงมาก

ทั้งนี้ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่ามากแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมากควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และข้อที่มีค่าน้อยแสดงให้เห็นความมีความต้องการจำเป็นน้อย

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังนำเสนอรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า‘Model’ เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง โดยทั่วไปจะหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ ความหมาย ดังนี้ รูปแบบ (Plan) หรือแบบ (Pattern) หมายถึง การย่อส่วนความจริงให้เล็กลง เพื่อให้พิจารณาและช่วยให้เข้าใจในข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น ซึ่งเป็นเหมือนตัวแทนความจริง แต่มิใช่ข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น บรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ

รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุว่า รูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมีพฤติกรรมอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ของแต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร ซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือการสอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดสื่อการสอน ซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ และเทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์และหลักสูตรเสริมสร้างความคิดรวบยอดของกลุ่มประสบการณ์ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในนิยามความสัมพันธ์และข้อในระบบที่เกี่ยวข้อง ที่ใช้เป็นเครื่องมือ อธิบายมิติหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญ ๆ บางมิติขององค์การเป็นชุดของความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริงและโครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะการทำเช่นนี้จะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไป ในการที่จะ ทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลง การย่อส่วนที่ทำให้เข้าใจรูปแบบ เป็นรูปธรรมเรียกว่าแบบจำลองที่เป็นรูปธรรมแบบจำลองง่าย ๆ หรือย่อส่วนของจริงหรือ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีสภาพลักษณะที่ครอบคลุมพฤติกรรมสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ที่ผู้เสนอ รูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา ซึ่งมีแนวความคิดและแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้น ที่สามารถ อธิบายถึงความสัมพันธ์และเป็นตัวแทนของจริงเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจที่ไม่มีพฤติกรรมแน่นอนหรือรายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการถูกต้องและเชื่อถือได้ ตลอดจนอาจเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ต่อไป (Smith and others. 2013, p. 459; Joyce and Weil, 2016, pp. 1 – 2; Willer, 2013, p. 15; Daft. 2014, p. 20; Corsini, Auerbach, Anastasi & Allen, 2016, pp. 573 – 574; ทิศนา แขมมณี และคณะ, 2554, หน้า 1 – 6)

ทิศนา แขมมณี (2555, หน้า 218) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่าเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่นคำอธิบายเป็นแผนผังได้อะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ ชวลิต เกิดทิพย์ (2559, หน้า14) ได้ให้ความหมายของรูปแบบการพัฒนาว่าหมายถึง สิ่งที่แสดงถึงกรอบแนวคิดการสร้าง

รูปแบบเชิง Analog Model อันเกิดจากการผนวกกันระหว่างโครงสร้างการพัฒนาภาวะผู้นำและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำให้มีความสัมพันธ์กันและส่งเสริมกันอย่างเป็นระเบียบเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ กัลยรัตน์ เมืองสง (2555, หน้า 11) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบว่าหมายถึง มโนทัศน์เกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำและวิธีการที่ใช้พัฒนา

Stoner and Wankel (2012, p. 12) กล่าวว่ารูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ได้ง่ายขึ้น Keeves (2018, p. 559) กล่าวถึง รูปแบบว่าเป็นการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร สอดคล้องกับ Daft (2014, p. 20) ได้กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง แบบสรุปย่อของความจริงที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ซึ่งจะง่ายต่อการทำความเข้าใจ

หลังจากผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับความหมายของรูปแบบ สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง เค้าโครงของเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีหลักการและแนวคิดการอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

2. ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็นประเภทต่าง ๆ เช่น Smith and others (2013, p. 109) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น

1. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็นรูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่นเครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมา ที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่นการทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความ ซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่นคำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

Bush (2015, p. 19) ได้แบ่งรูปแบบของการจัดการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบคือ

1. รูปแบบปกติ (Formal Model)

2. รูปแบบประชาธิปไตย (Democratic Model)

3. รูปแบบทางการเมือง (Political Model)

4. รูปแบบจิตวิสัย (Subjective Model)

5. รูปแบบคลุมเครือ (Ambiguity Model)

Keeves (2018, pp. 561 – 565), อ้างถึงใน กัลยรัตน์ เมืองสง (2555, หน้า 76) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ 4 ประการ คือ

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปไมย เทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด พฤติกรรมและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่นรูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น

3. Mathematic Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้ นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ และการบริหารการศึกษา

4. Casual Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์แบบ Path Analysis โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

จากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการดังกล่าว ส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบเพื่อบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้มีความกระจ่างยิ่งขึ้น สำหรับการกำหนดรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้างนั้น ไม่มีข้อกำหนดตายตัว แน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้างแต่โดยทั่วไปจะเริ่มจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะทำ เสริมสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าในการพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ เสริมสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ดังนี้

วีระวัฒน์ ดวงใจ (2556, หน้า 75) กล่าวว่า สรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะต้องประกอบด้วย อะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษาหรือจะออกแบบ แนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นเป็นหลัก

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 38 – 39) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้กล่าวสรุปความหมายขแงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า หมายถึง ส่วนประกอบสำคัญที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของรูปแบบ (Model Components) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีหน้าที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้รูปแบบนั้นสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักการของรูปแบบ (Principles)

2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (Objectives)

3) เนื้อหา (Content)

4) กระบวนการนิเทศ (Process / Procedures)

5) การวัดผลและประเมินผล (Evaluation / Assessment)

สมาน อัศวภูมิ (2561, หน้า 11 – 12) ได้นำเสนอรายงานการพัฒนารูปแบบ ควรประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นข้อกำหนดที่ระบุว่า “รูปแบบนี้สร้างขึ้นมาเพื่ออะไร” 2. หลักการของรูปแบบ เป็นการกล่าวถึง หลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีที่ผู้วิจัย นำมาใช้เป็นหลักในการออกแบบรูปแบบนั้น โดยระบุหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีเหล่านั้น พร้อมกับอธิบายพอสังเขป 3. องค์ประกอบหลักของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบของรูปแบบที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนั้น ๆ ว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญอะไร อย่างไร แต่ละองค์ประกอบสัมพันธ์พึ่งพา และร่วมกันทำหน้าที่ในฐานที่เป็นหนึ่งของรูปแบบนั้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปที่สร้างขึ้นอย่างไร ถ้าสามารถสรุปเป็นแผนภูมิหรือแผนภาพที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบได้ ก็ควรทำสาระขององค์ประกอบหลักนี้เป็นผลสำคัญของการพัฒนารูปแบบ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักในการวิจัยนั้น ๆ และสาระส่วนนี้ก็จะเป็นเนื้อหาหลักที่จะนำเสนอเป็นผลงานวิจัยในบทคัดย่อด้วย 4. แนวทางในการ

ประเมินผลรูปแบบ เป็นประเด็น วิธีการ และเครื่องมือ ซึ่งโดยทั่วไปก็จะเป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั่นเอง 5. เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนสำคัญ ในความสำเร็จของการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมามีเงื่อนไขมากก็จะไม่สะดวกในการนำไปใช้

กฤติมา มะโนพรม (2562, หน้า 124) มีการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก ซึ่งในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้องค์ประกอบของรูปแบบของ สมาน อัศวภูมิ (2560, หน้า 65) ซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 2 แนวทางและกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 2.1) วิธีการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.2) กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกระบวนการ PIER 2.3) ปัจจัยความสำเร็จ ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ทิศนา แขมณี และคณะ (2563, หน้า 97 – 131) ได้ศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปโรงเรียน พบว่า รูปแบบมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อนของรูปแบบ 6) กระบวนการของรูปแบบ 7) ผลที่จะได้รับจากการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิผล ประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบ และ 9) การนำรูปแบบไปใช้

Husen and Postlethwaite (2016, p. 3865) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบได้มี 4 องค์ประกอบ 1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ และสังเกตได้ 2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีการอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น ปรากฏกลไกลเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา 3. รูปแบบช่วยในการจินตนาการสร้างความคิดรวบยอดความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาช่วยสืบเสาะความรู้ 4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงการเชื่อมโยง

Joyce & Harvey (2020, p. 79) ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบร่วมที่สำคัญของรูปแบบการเรียนการสอนโดยทั่วไป ซึ่งผู้พัฒนารูปแบบการสอนควรคำนึงดังต่อไปนี้

1. หลักการของรูปแบบการสอนเป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิดของทฤษฎีที่รองรับรูปแบบการสอน หลักการของรูปแบบการสอนจะต้องเป็นตัวชี้นำการกำหนด จุดประสงค์เนื้อหาและขั้นตอนการดำเนินการในรูปแบบการสอน

2. จุดประสงค์ของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการสอน

3. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการเป็นส่วนที่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติในขั้นตอนหนึ่ง ๆ เมื่อนำรูปแบบไปใช้

4. การวัดและประเมินผล เป็นส่วนที่ประเมินถึงประสิทธิผลของรูปแบบการสอน

Nadler (2021, pp. 11 – 13) สร้างรูปแบบระบบการฝึกอบรมที่เรียกว่า The Critical Events Model โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางการฝึกอบรม 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ

2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ

3. กำหนดความต้องการความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์การ

4. พิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

5. สร้างหลักสูตร

6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม

7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม

8. ดำเนินการฝึกอบรม

9. ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ตลอดจนการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรม

Brown and Moberg (2022. p. 98) องค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบไปด้วย 1. สภาพแวดล้อม (Environment) 2. เทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(Technology) 3. โครงสร้าง (Structure) 4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision making) รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหาร

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 7

ตาราง 7 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบของรูปแบบ / นักวิชาการ	1. นัยนา ฉายางศ์ (2560)	2. สมาน อัศภูมี (2561)	3. กฤติมา มะโนพรม (2562)	4. ทิศนา แขมมณี และคณะ (2563)	5. Joyce & Harvey (2020)	6. Nadler (2021)	7. Brown and Moberg (2022)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. หลักการของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6	85.71	*
2. ความมุ่งหมายของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6	85.71	*
3. เนื้อหาของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	6	85.71	*
4. กระบวนการพัฒนา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	6	85.71	*
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้		✓			✓	✓	✓	4	57.14	*
6. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓		✓	✓		5	71.43	*
7. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการ					✓	✓	✓	3	42.86	
8. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ		✓						1	14.29	
9. คู่มือการใช้รูปแบบ		✓						1	14.29	
10. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้		✓		✓			✓	3	42.86	

จากตาราง 7 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบของรูปแบบจำนวน 10 วิธี แต่จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดสรรองค์ประกอบของรูปแบบโดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

ซึ่งในการศึกษาของนัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 38 – 53) ได้กล่าวสรุปความหมายขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักการของรูปแบบ (Principles of the Model) หมายถึง แนวคิดพื้นฐาน ทฤษฎี หรือกรอบคิดที่เป็นรากฐานในการสร้างรูปแบบเป็นหลักการที่ใช้ชี้นำการออกแบบและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปรัชญา แนวคิดวิชาการ หรือคุณลักษณะที่ต้องการ เช่น หลักการเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นต้น

2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ / วัตถุประสงค์ (Objectives / Aims of the Model) หมายถึง ผลลัพธ์หรือความสำเร็จที่คาดหวังให้เกิดขึ้นเมื่อใช้รูปแบบนั้น ๆ เป็นตัวกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา เช่น ครูสามารถวิจัยในชั้นเรียนได้ดีขึ้น หรือมีทักษะการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

3) เนื้อหาของรูปแบบ / สาระของรูปแบบ (Content of the Model) หมายถึง เนื้อหา สาระสำคัญ ความรู้ ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบเพื่อสนับสนุนกิจกรรมหรือกระบวนการ ตัวเนื้อหานี้คือ สิ่งที่ผู้ใช้รูปแบบต้องรู้ เข้าใจ หรือปฏิบัติอาจเป็นแนวคิดวิจัย วิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ฯลฯ

4) กระบวนการพัฒนา / กระบวนการ (Process / Procedure / Developmental Process) หมายถึง ลำดับขั้นตอน หรือวิธีการดำเนินการตามรูปแบบตั้งแต่

เริ่มจนสิ้นสุด เช่น ขั้นการให้ความรู้ก่อน การวางแผน การนิเทศ การติดตาม และการสะท้อนผล (Reflection) เป็นต้น

5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ (Media and Learning Resources) หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการสอน / นิเทศ เทคโนโลยี หรือแหล่งเรียนรู้ (ออนไลน์, เอกสาร, ห้องเรียนเสมือน ฯลฯ) ที่ใช้สนับสนุนกระบวนการภายในรูปแบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงเนื้อหาและดำเนินการตามขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การวัดและประเมินผล (Evaluation / Assessment) หมายถึง วิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์ที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อใช้รูปแบบ เช่น แบบทดสอบ การประเมินตนเอง แบบสังเกต หรือรายงานผล เพื่อพิจารณาว่ารูปแบบได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และนำผลประเมินนั้นไปปรับปรุงรูปแบบให้ดียิ่งขึ้น

4. การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาพัฒนารูปแบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ สร้างรูปแบบและการสรรหาความเที่ยงตรงของ รูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินการอย่างไรนั้น จะขึ้นอยู่กับลักษณะ และกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ดังที่ Albert and Khedouri (2007, pp. 12 – 45) ซึ่งได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าให้ทราบว่าอะไร คือ สภาพปัญหาที่แท้จริง

2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) จะดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ ได้แล้วในสร้างรูปแบบ ผู้สร้างจะต้องพิจารณา วัตถุประสงค์เบื้องต้นของสร้างรูปแบบ ต้องรู้ถึงคุณลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในสร้างรูปแบบ ควรคำนึงถึงต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการสร้างรูปแบบ และเป็นที่น่าสนใจของผู้ใช้ด้วยการสุ่มตัวอย่าง ควรทำตามหลักวิชาอย่างเคร่งครัด ควรมีการประเมินค่าความแปรปรวน และควรพิจารณาอย่างระมัดระวังว่า สมควรนำตัวแปรใดบ้างมาไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง

3. ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบแล้ว ควรมีการทดสอบโดยจะต้องพิจารณาถึง

3.1 มีความต้องตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างขึ้นมาหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงระดับของความสำเร็จจากการแก้ปัญหาด้วย

3.2 มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำรูปแบบไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร ในการทดลองใช้มี 2 แบบคือ ทำการทดลองย้อนหลัง โดยใช้กับข้อมูลในอดีตกับการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน

4. การนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้ว ก็ควรสามารถนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะสำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้จนกว่าจะได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ และมีการนำไปใช้

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย แม้ว่ารูปแบบที่นำไปใช้จะประสบความสำเร็จแล้วก็ตาม ควรจะได้มีการพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ให้เหมาะกับเป้าหมายขององค์การ สถานการณ์ที่มากระทบ ทั้งจากสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก

Joyce and Weil (2008, pp. 19 – 20) ได้สรุปสาระสำคัญของการพัฒนารูปแบบไว้ว่ารูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น เมื่อพัฒนารูปแบบแล้ว ก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลายต้องมีการวิจัย เพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้สถานการณ์จริง และควรนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เรื่อย ๆ การพัฒนารูปแบบ อาจจะออกแบบให้ใช้ได้อย่างกว้างขวางหรือเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ และการพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ ตัวอย่างเช่นถ้าผู้ใช้นำรูปแบบการสอนไปใช้ตรง กับจุดมุ่งหมายหลักจะทำให้เกิดผลสูงสุด แต่ก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์อื่นได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่าเหมาะสม แต่ก็อาจทำให้ได้ผลสำเร็จลดน้อยลงไป จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบเป็นขั้นตอน วิธีการพัฒนาที่มีความ เชื่อมโยงกัน มีกระบวนการพัฒนา และมีองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อที่จะทำให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยมีขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นการศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ขั้นสร้างและการพัฒนารูปแบบ ขั้นตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และขั้นสรุปและนำเสนอรูปแบบ จากการวิจัยแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบผู้วิจัยได้รูปแบบการพัฒนาการบริหาร

คุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล โดยมีวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตามและประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

ในการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย (Methodology) ที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา” (Research and Development: R&D)

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) เป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต (Product) ซึ่งผลผลิตนี้ในทางธุรกิจอาจเรียกว่า ผลิตภัณฑ์ที่เป็นตัวสินค้า ในทางการศึกษาอาจเรียกว่า นวัตกรรม ที่อาจเป็นวัตถุ (Material) หรืออาจเป็นแนวคิด (Concept) ที่สะท้อนให้เห็นถึงหลักการ เทคนิค กระบวนการหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ ในกรณีที่เป็นวัตถุนั้น อาจมองเห็นได้ค่อนข้างชัดเจนในสาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนที่เป็นแนวคิดนั้น อาจมองเห็นได้ค่อนข้างชัดเจนในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน และสาขาอื่น ๆ รวมทั้งสาขาวิชาการบริหารการศึกษาด้วย เช่น แนวคิดการจัดการความรู้ แนวคิดการบริหารแบบยึดสถานศึกษาเป็นฐาน แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นต้น โดยมีเหตุผลในการพัฒนาผลผลิตหรือนวัตกรรมนั้นว่า เป็นผลสืบเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงหรือความก้าวหน้าทางนวัตกรรมการศึกษา ทั้งที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในตัวของนวัตกรรมเอง หรือการเกิดขึ้นใหม่ของนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพบุคลากรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงหรือความก้าวหน้านั้น มีกระบวนการในการพัฒนาผลผลิตหรือนวัตกรรมในรูปแบบของ R1D1.. R2D2.. R3D3.. RiD1i มีขั้นตอนสุดท้ายใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – experimental design) ในภาคสนามจริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตในลักษณะ If X...then Y และเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผลผลิตหรือนวัตกรรมนั้นด้วยจากนั้นจึงมีการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ในวงกว้างต่อไป (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561, หน้า 123)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ประเภท และขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา ที่เหมาะสมกับการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ดังนี้

1. ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

เนื่องจากการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) มีบทบาทสำคัญและขยายวงกว้างเป็นอย่างมาก ทั้งในวงการการศึกษา นักการศึกษา นักธุรกิจและอุตสาหกรรม และนักเศรษฐศาสตร์ต่างตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และหันมาใช้นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร นักคณิตศาสตร์ และผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ใหม่มาทำงานในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาของบริษัท และการอุตสาหกรรม บริษัททางด้านการวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเจริญเติบโตอย่าง รวดเร็วมากทั้งในสหรัฐอเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น

ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ สิ่งประดิษฐ์ใหม่แล้วยังก่อให้เกิดเทคโนโลยีขั้นสูงขึ้นอีกด้วย แสดงว่าการวิจัยและพัฒนามีบทบาทโดยตรงต่อการปฏิวัติโลกพัฒนาโลกสู่ความเป็นสังคมโลก (Globalization) และความเป็นสังคมยุคข่าวสาร (Information Age) ของโลกอย่างรวดเร็ว จึงมีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กฤษิยากร เตชะปิยะพร (2552, หน้า 1 – 2) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาไว้ว่า การวิจัยและพัฒนา (The Research and Development) เป็นการวิจัยลักษณะหนึ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบัน องค์กรจานวนมากได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา โดยเชื่อว่า การวิจัยและพัฒนาจะช่วยให้ได้ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ การวิจัยและพัฒนา (The Research and Development) เป็นลักษณะหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่ใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยมีการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม (หมายถึงสื่อ/สิ่งประดิษฐ์ หรือวิธีการ) แล้วมีการทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพในเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ นวัตกรรมที่นามาทดลอง คือ ปฏิบัติการ (Treatment) หรือตัวแปรต้น โดยมี

“ดัชนีชี้คุณภาพ” ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นตัวแปรตาม การวิจัยและพัฒนาจะให้ผลลัพธ์ที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ 1) นวัตกรรมประเภทวัตถุที่เป็นชิ้นอัน ซึ่งอาจเป็นประเภทวัสดุ / อุปกรณ์ / ชิ้นงาน เช่น รถยนต์ คอมพิวเตอร์ ชุดการสอน สื่อการสอน ชุดกิจกรรมเสริมความรู้ คู่มือประกอบการทำงาน เป็นต้น 2) นวัตกรรมประเภทที่เป็นรูปแบบ / วิธีการ / กระบวนการ / ระบบปฏิบัติการ อาทิ รูปแบบการสอน วิธีการสอน รูปแบบการบริหารจัดการ ระบบการทำงาน Quality Control (Q.C.) Total Quality Management (TQM) The Balanced Scorecard (BSC) ระบบ ISO เป็นต้น ผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัยและพัฒนา คุณค่าของงานจะอยู่ที่ “สิ่งประดิษฐ์/ผลงาน เป็นชิ้นเป็นอันที่สร้างขึ้น” หรือ “วิธีการ / รูปแบบการทำงาน / รูปแบบการจัดการ” ที่พัฒนาขึ้น ผลงานวิจัยและพัฒนาที่มีคุณค่ามาก คือ กรณีที่สามารถสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการที่ ดูดี มีคุณค่าใช้งานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 258) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ไว้ว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม (innovation) ขึ้นมา แล้วนำไปทดลองใช้ในภาคสนามจริง ก่อนที่จะสรุปผลถึงความมีคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งล่าสุด ก่อนนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างในกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดต่อไป ถือเป็นการวิจัยแบบยึดนวัตกรรมเป็นฐาน (innovation – based research) เน้นการริเริ่มพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559, หน้า 4) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาไว้ว่า การวิจัยและพัฒนา (R & D) มีองค์ประกอบของการผสานกันระหว่าง “การวิจัย” และ “การพัฒนา” โดยการวิจัยเป็นกระบวนการตรวจสอบ (ยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือ) แสวงหา (สืบค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ยังไม่มีการค้นพบมาก่อน) หรือสร้างประดิษฐกรรม (นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน) โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่วนการพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุง / แก้ไขให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือผลผลิต จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล ต่อหน่วยงาน ต่อองค์กร ต่อสถาบันหรือสังคมโดยรวม ดังนั้นการวิจัยและพัฒนา (R & D) จึงเป็นลักษณะการวิจัยแบบหนึ่งที่ผสานกระบวนการวิจัยกับกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกันที่มีเป้าหมายเพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาใช้สำหรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง วิธีการหรือผลผลิตที่สร้างขึ้นใหม่ จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคม

โดยมีกลยุทธ์ในการตรวจสอบยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือของวิธีการหรือผลผลิตใหม่ หรือแสวงหาวิธีการหรือผลผลิตใหม่ หรือสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เมื่อพิจารณาคำว่า การวิจัยและพัฒนา “RESEARCH & DEVELOPMENT” เป็นคำผสมของคำศัพท์ที่มารวมกัน (Acronym) อย่างมีความหมาย ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 คำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R & D)

จึงสรุปว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้หรือสรรค์สร้างความเข้าใจในแง่มุมใหม่ ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการตั้งโจทย์หรือหัวข้อปัญหา วางแผนกระบวนการ ปฏิบัติที่ทำให้ได้มาซึ่งความรู้หรือความเข้าใจใหม่อันเป็นรากฐานสำคัญยิ่งสำหรับประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาที่กำหนดไว้ และสิ้นสุดด้วยการตรวจสอบจริยธรรมและความถูกต้องเชื่อถือได้ของกระบวนการและผลของการแสวงหาความรู้หรือสรรค์สร้างความเข้าใจเพื่อสร้างต้นแบบการพัฒนาทั้งหมดก่อนเผยแพร่ออกไปสู่ผู้ใช้และสังคมในวงกว้างด้วยความรับผิดชอบ โดยการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ของ R1D1...R2D2... R3D3...RiDi และท้ายสุดคือการวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อนำนวัตกรรมที่มีคุณภาพไปพัฒนาการศึกษาต้านต่าง ๆ และนำไปเผยแพร่ต่อไป

2. ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

จากนิยามและความหมายการวิจัยและพัฒนาดังกล่าวแล้วข้างต้นทำให้เกิดความนิยมในการประยุกต์ใช้ การวิจัยและพัฒนา (R & D) กันอย่างกว้างขวางและก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางด้านวิธีการ แนวคิด แนวปฏิบัติ เทคนิคใหม่ระบบใหม่ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่มากมาย ซึ่งนักวิชาการได้จำแนกประเภทของการวิจัยและพัฒนาไว้ อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุพักตร์ พิบูลย์ (2552, หน้า 15) ได้จำแนกการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาไว้ 2 รูปแบบ คือ

1) สร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาสื่อ (Material) ที่เป็นรูปธรรม เช่น ตรวจเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น

2) สร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาวิธีการ (Method Process) เช่น ทฤษฎีใหม่ โมเดลใหม่ วิธีการแก้ปัญหาของ ผู้บริหาร เป็นต้น

ศรายุทธ วัยวุฒิ (2562, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยและพัฒนาไว้ดังนี้ว่า 1) เป็นการแสวงหาหรือสร้างสรรค์ภูมิปัญญาใหม่โดยการพัฒนาต่อยอดให้ได้ต้นแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 2) ดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยมีขั้นตอนและกระบวนการอย่างต่อเนื่องโดยมีจุดเด่นที่การทำวิจัย การพัฒนาและการเผยแพร่ 3) การทำวิจัยและพัฒนาทุกขั้นตอนมีการตรวจสอบและติดตามจนผลผลิตขั้นสุดท้ายอยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์ที่เชื่อถือได้ตรงตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง 4) ทำการวิจัยอย่างผสมผสานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ 5) ผลการวิจัยเป็นผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาที่มีคุณค่าหรือมูลค่าที่สามารถจดทะเบียนคุ้มครองสิทธิ

ดังนั้นลักษณะของการวิจัยและพัฒนานั้น เป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ด้วยกระบวนการ ขั้นตอนที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ทำการวิจัยผสมผสานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ มุ่งเน้นการตอบสนองต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคลผู้ประสงค์จะนำผลิตภัณฑ์ที่เป็นวิทยาการสมัยใหม่ไปใช้งาน และ / หรือประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาที่มีอยู่ในหน่วยงาน องค์การหรือชุมชน

3. ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา

สุวิมล ว่องวาณิช (2561, หน้า 134) ได้กล่าวถึง การดำเนินการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 11 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดผลผลิตทางการศึกษาที่จะทำการพัฒนา ขั้นตอนแรกที่จำเป็นที่สุดคือ ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าผลผลิตทางการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนาคืออะไร โดยต้องกำหนดลักษณะทั่วไป รายละเอียดของการใช้วัตถุประสงค์ของการใช้เกณฑ์ในการเลือกกำหนดผลผลิตการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนา มี 4 ข้อ คือ

1. ตรงกับความต้องการอันจำเป็นหรือไม่

2. ความก้าวหน้าทางวิชาการมีพอเพียงในการที่จะพัฒนาต่อการวิจัยและพัฒนานั้นหรือไม่

3. บุคลากรที่มีอยู่มีทักษะความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการวิจัยและพัฒนานั้นหรือไม่

4. ผลผลิตนั้น จะพัฒนาขึ้นในเวลาอันสมควรได้หรือไม่

ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย การสังเกตภาคสนามซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ผลผลิตทางการศึกษาที่กำหนด ถ้ามีความจำเป็นผู้ทำการวิจัยและพัฒนา อาจต้องทำการศึกษาวิจัยขนาดเล็ก เพื่อหาคำตอบซึ่งงานวิจัยและทฤษฎีที่มีอยู่ไม่สามารถหาคำตอบได้ก่อนที่จะเริ่มพัฒนาต่อไป

ขั้นที่ 3 การวางแผนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิต

2. ประเมินค่าใช้จ่าย กำลังคน และระยะเวลาที่ต้องการใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้

3. พิจารณาผลสืบเนื่องจากผลผลิต

ขั้นที่ 4 พัฒนารูปแบบขั้นตอนของผลผลิต ขั้นนี้เป็นการออกแบบและจัดทำผลผลิตการศึกษาตามที่กำหนดไว้ อาทิเช่นเป็นโครงการวิจัยและพัฒนาหรือหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งต้องออกแบบหลักสูตร เตรียมวัสดุหรือสูตร คู่มือการฝึกอบรม เอกสารการฝึกอบรม และเครื่องมือการประเมิน

ขั้นที่ 5 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 1 โดยการนำผลผลิตที่ ออกแบบและจัดเตรียมไว้ในขั้นที่ 4 ไปทดลองใช้เพื่อทดสอบคุณภาพขั้นต้นของผลผลิต

ขั้นที่ 6 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 1 นำข้อมูลและผลการทดลองใช้จากขั้นที่ 5 มาพิจารณาปรับปรุง

ขั้นที่ 7 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 2 ขั้นนี้นำผลผลิตที่ปรับปรุงไปทดลอง เพื่อทดสอบคุณภาพผลผลิตตามวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 8 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2 นำข้อมูลและผลจากการทดลองใช้จากขั้นที่ 7 มาพิจารณาปรับปรุง

ขั้นที่ 9 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 3 ขั้นนี้นำผลผลิตที่ปรับปรุงไปทดลอง เพื่อทดสอบคุณภาพการใช้งานของผลผลิต

ขั้นที่ 10 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 3 นำข้อมูลผลการทดลองในขั้นที่ 9 มาพิจารณาปรับปรุงเพื่อเผยแพร่ต่อไป

ขั้นที่ 11 เผยแพร่ เป็นการเสนอรายงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลผลิต และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 128 – 129) ได้กล่าวถึงแนวทางในการปฏิบัติในการออกแบบวิจัยและพัฒนาไว้ว่าจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการ วิจัยอย่างชัดเจน กำหนดตัวบ่งชี้หรือประเด็นที่มุ่งศึกษา กำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ใช้ข้อมูลในการวิจัยหรือทดลองนวัตกรรม กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์หรือตัดสินคุณภาพ ซึ่งทุกรายการดังกล่าวนี้ ควรจะถูกกำหนดไว้ล่วงหน้าและเป็นที่รับทราบตรงกันระหว่างกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การออกแบบในเรื่องของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะต้องกำหนดเป้าหมายประชากร หรือกลุ่มเป้าหมายในการใช้นวัตกรรมอย่างชัดเจน

2. การออกแบบในเรื่องการวัดและตัวแปร หรือการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น นักวิจัยจะต้องกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด พร้อมทั้งกำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ ข้อมูลหลักอย่างครบถ้วน กำหนดประเภทเครื่องมือหรือวิธีการวัด ช่วงเวลาในการวัด เช่นวัดก่อน หรือเมื่อเสร็จสิ้นการทดลอง พร้อมกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาเครื่องมือ และ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละรายการ กล่าวโดยสรุปจะต้องสรุปว่าตัวบ่งชี้หรือประเด็นในการวัดครั้งนั้น ๆ ประกอบด้วย อะไรบ้างแต่ละตัวบ่งชี้ หรือแต่ละประเด็นจะใช้เครื่องมือหรือวิธีการใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจะพัฒนาเครื่องมือแต่ละชนิดอย่างไร รวมถึงจะจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไรบ้างในการเลือกใช้เครื่องมือวัด ซึ่งมีหลาย

ชนิด อาทิ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมิน คุณลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น การตัดสินใจว่าจะเลือกใช้เครื่องมือวัดชนิดใด จะต้องคำนึงถึงธรรมชาติหรือลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด และข้อจำกัดต่าง ๆ อาทิ ถ้าเป็นตัวบ่งชี้ประเภทความรู้ ก็ใช้แบบทดสอบ ถ้าเป็นพฤติกรรม ก็ใช้แบบประเมินพฤติกรรม ถ้าเป็นเจตคติ ก็ใช้แบบวัดเจตคติ เป็นต้นหรือในบางครั้ง นักวิจัยได้เลือกใช้เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยสาระหลาย ๆ ตอน แต่ในละตอนมุ่งวัดตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม นักวิจัยจะต้องระลึกเสมอว่าจะต้องเน้นในเรื่องความรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันกับช่วงเวลาต่าง ๆ ในขณะดำเนินการทดลอง พัฒนานวัตกรรม และกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องไม่เกิดผลกระทบเชิงลบต่อการพัฒนา

3. การออกแบบในเรื่องสถิติ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนา สามารถเลือกใช้สถิติในลักษณะเดียวกันกับงานวิจัยทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) และสถิติอ้างอิงรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการทางสถิติเหล่านี้ สามารถศึกษาได้จากเอกสารหรือตำราทั่วไป โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวางแผนและออกแบบวิจัยและพัฒนา คือ กรอบแนวทางการวิจัย หรือโครงการวิจัยที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์

4. ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ในงานวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา ตัวแปรต้น (Independent variable) คือ ตัวนวัตกรรมหรือปฏิบัติการ (Treatment) ที่นักวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจหมายถึง สื่อ / ชุดสื่อหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษา ส่วนตัวแปรตามคือ ตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติการ เช่นความรู้ ความพอใจ เจตคติ ทักษะ หรือสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นต้น

5. เครื่องมือวิจัย ในงานวิจัยและพัฒนา เครื่องมือวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

5.1 เครื่องมือทดลอง หรือชุดนวัตกรรม หรือชุดปฏิบัติการ การวิจัยและพัฒนาจะมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของนักวิจัยในการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ (ลงทุนไม่มาก สะดวกใช้ สะดวกปฏิบัติ ให้ประสิทธิผลตามที่คาดหวัง) ซึ่งการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์ นักวิจัยจะต้องทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หรือกรณีตัวอย่างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ นักวิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หรือกรณีตัวอย่างนวัตกรรมที่หลากหลาย ก่อนที่จะ

สังเคราะห์เป็นนวัตกรรมที่จะนำมาทดลอง ทั้งนี้นักวิจัยควรจะสามารถชี้บ่ง หรือระบุลักษณะที่เห็นว่าเป็นจุดเด่น ความสร้างสรรค์ หรือความเหมาะสมของนวัตกรรมที่มีความถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชา

5.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลหรือเครื่องมือวัดตัวแปร ในการออกแบบด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะต้องวิเคราะห์ทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดหรือระบุตัวแปรหรือประเด็นที่มุ่งศึกษา กำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลที่จะทำให้ข้อมูลมีความตรงหรือความถูกต้อง กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดแนวทางการพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยและพัฒนา การเลือกใช้วิธีการทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยและพัฒนา ขึ้นอยู่กับชนิดของตัวแปร หรือตัวชี้วัดที่ทำการศึกษา ซึ่งโดยทั่วไป มักจะมีวิธีการทางสถิติดังต่อไปนี้

6.1 วิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ สำหรับตัวแปรตัดตอนที่วัดโดยเครื่องมือประเภทแบบตรวจรายการ หรืออาจใช้การ เปรียบเทียบสัดส่วนด้านสถิติอ้างอิงไคสแควร์

6.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทดสอบความรู้ หรือคะแนนจากมาตรประมาณค่า และใช้สถิติอ้างอิง การทดสอบค่าที (t – test) สำหรับการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนเรียน กับหลังเรียนหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม หรือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกรณีทดสอบหลายกลุ่ม เป็นต้น

6.3 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับข้อคำถามประเภทปลายเปิดหรือใช้เขียนแสดงความคิดเห็น หรือบรรยายสภาพความเปลี่ยนแปลงหลังการใช้นวัตกรรม การเลือกใช้วิธีการทางสถิติ ให้เน้นหลักการ สามารถตอบคำถามวิจัยได้ง่ายต่อการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ

Borg and Gall (2009, pp. 222 – 223; อ้างถึงในพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2559, หน้า 21 – 24) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา โดยมี 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดผลผลิตและรวบรวมข้อมูล (Product Selection) การกำหนดผลผลิตทางการศึกษาที่จะพัฒนาเป็นขั้นตอนแรกและเป็นขั้นตอนที่จำเป็นที่สุด คือต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าผลผลิตทางการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนาคืออะไร โดยมีการ

กำหนดลักษณะทั่วไป รายละเอียดของการใช้และวัตถุประสงค์ของการใช้และมีเกณฑ์ในการเลือกกำหนดผลผลิต โดยมีเกณฑ์ในการเลือกกำหนดผลผลิตการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนา 4 ข้อ คือ

1.1 ตรงกับความต้องการอันจำเป็นหรือไม่

1.2 ความก้าวหน้าทางวิชาการมีพอเพียงในการพัฒนาผลผลิตหรือไม่

1.3 บุคลากรที่มีอยู่มีทักษะความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการวิจัยและพัฒนานั้นหรือไม่

1.4 ผลผลิตนั้นจะพัฒนาขึ้นในเวลาอันสมควรได้หรือไม่แล้วเมื่อกำหนดผลผลิตที่ต้องการวิจัยและพัฒนาได้ผู้วิจัยจะต้องรวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการใช้ผลผลิตนั้น ถ้ามีความจำเป็นผู้ทำวิจัยและพัฒนาอาจต้องทำการศึกษา วิจัยขนาดเล็ก เพื่อหาคำตองซึ่งงานวิจัยและทฤษฎีที่มีอยู่ไม่สามารถตอบได้ก่อนที่จะ เริ่มทำการพัฒนาต่อไป

2. การวางแผนวิจัยและพัฒนา (Planning) ประกอบด้วย

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิต

2.2 ประมาณการค่าใช้จ่าย

2.3 การกำหนดกำลังคน

2.4 การกำหนดระยะเวลาที่ต้องใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้

2.5 พิจารณาผลสืบเนื่องจากผลผลิต ขั้นตอนในการวางแผนการวิจัยและพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสามารถคาดคะเนได้ว่าการวิจัยครั้งนี้จะมีแนวทางเป็นไปได้หรือประสบความสำเร็จตามเวลาที่วางแผนไว้หรือไม่

3. การพัฒนารูปแบบขั้นตอนของการผลผลิต (Develop Preliminary Form of Product) ขั้นนี้เป็นการออกแบบและจัดทำผลผลิตทางการศึกษาที่วางไว้ อาทิเช่น ถ้าเป็นโครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นก็ต้องออกแบบหลักสูตร เตรียม วัสดุหลักสูตรคู่มือผู้ฝึกอบรมเอกสารในการฝึกอบรมและเครื่องมือในการประเมินผล โดยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของผลผลิตทางการศึกษาที่ตั้งไว้

4. ทดลองหรือทดสอบผลผลิตขั้นต้น (Preliminary Field Testing) ในขั้นนี้จะเป็นการนำผลผลิตที่ออกแบบและเตรียมไว้ในขั้นตอนที่ 3 ไปทดลองใช้เพื่อทดสอบคุณภาพขั้นต้นของผลผลิตในสถาบันการศึกษา 1 – 3 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่างที่มี

ขนาดเล็ก 6 – 12 คน ประเมินผลโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ตามค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย

5. นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 1 (Main Product Revision) ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลและผลการทดลองที่ได้จากขั้นตอนที่ 4 มาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 1

6. ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 2 (Main Field Testing) ในขั้นนี้ จะนำผลผลิตที่ได้รับการปรับปรุงไปทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตตามวัตถุประสงค์โดยใช้สถาบัน 5 – 15 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 – 100 คน ประเมินผลเชิงปริมาณในลักษณะทดสอบก่อนเรียน (Pre – test) กับทดสอบหลังเรียน (Post – test) นำผลไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิตอาจมีกลุ่มควบคุมการทดลองถ้าจำเป็น

7. นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2 (Operational Product Revision) ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลและผลการทดลองที่ได้จากขั้นที่ 6 มาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2

8. ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 3 (Operational Field Testing) ในขั้นนี้จะนำผลผลิตที่ได้รับการปรับปรุงไปทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตตามวัตถุประสงค์โดยใช้สถาบันประมาณ 10 – 30 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 40 – 200 คน ประเมินโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกตและการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

9. นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 3 (Final Product Revision) ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลหรือผลการทดลองที่ได้จากขั้นที่ 8 มาปรับปรุง เพื่อผลิตและเผยแพร่ต่อไป

10. การเผยแพร่ (Dissemination) นำเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการวิจัยและพัฒนาผลผลิตในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ ส่งไปลงเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการและติดต่อกับหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อจัดทำผลผลิตทางการศึกษา เผยแพร่ไปในโรงเรียนต่าง ๆ หรือติดต่อกับบริษัทเพื่อผลิตจำหน่ายต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอนดำเนินงานในรูปแบบของสื่อ สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเสริมสร้างแบบจำลองให้ความรู้ จะต้องทำการศึกษาและสร้างแบบแผนการให้ความรู้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะให้รูปแบบจำลองมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการพัฒนารูปแบบ เป็นสร้างหรือ

ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานขององค์การ หน่วยงานสาระหรือพฤติกรรมที่สำคัญในเรื่องที่ต้องการศึกษา ที่แสดงถึงแนวคิด วัตถุประสงค์เป้าหมายและวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยกระบวนการการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การสังเคราะห์ เสริมสร้างรูปแบบการศึกษา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หรือการตรวจสอบ รูปแบบ และการนำเสนอรูปแบบ

บริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มกรุงเทพฯ กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคใต้ที่เปิดทำการเรียนการสอน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

กระทรวงศึกษาธิการจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนสายอาชีพ จึงเปิดโอกาสให้เอกชนที่มีความสามารถความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสายอาชีพ และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียน นักศึกษา และผู้ที่สนใจเรียนต่อสายอาชีพเพิ่มขึ้น เนื่องจากรัฐบาลมีขีดความสามารถอย่างจำกัดเกี่ยวกับเรื่องปริมาณการเปิดรับนักเรียน เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ จากสาเหตุดังกล่าวทำให้รัฐบาลได้เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนสายอาชีพเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องของตลาดแรงงานในปัจจุบัน (สำนักการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543) สำหรับโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อาจใช้คำว่า “วิทยาลัยอาชีวศึกษา” หรือ “วิทยาลัยเทคโนโลยี” ประกอบชื่อแทนคำว่า “โรงเรียน” (กระทรวงศึกษา, 2554, หน้า 12) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า “วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน”

2. ปรัชญาการอาชีวศึกษา

ปรัชญาอาชีวศึกษา เป็นแนวทางให้เกิดนโยบาย ความมุ่งหมาย หลักการ วิธีการและการประเมินผล การจัดอาชีวศึกษาเป็นการให้การศึกษา (Education) และฝึกอบรม (Training) ให้คนเข้าสู่โลกอาชีพ ซึ่งอาจจะเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่งานอาชีพหรือยกฐานะพื้นฐานความรู้ความชำนาญให้แก่ผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้ว อาชีวศึกษาดังกล่าวนี้รวมถึงสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เช่น สาขาช่างอุตสาหกรรม สาขาเกษตรกรรม สาขาธุรกิจค้าขาย สาขางานคหกรรม สาขาพนิชยการเป็นต้น

แนวความคิดและปรัชญาของอาชีวศึกษา เพิ่งจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นก่อนนั้นหากกล่าวถึงอาชีวศึกษาจะทำให้นึกถึงงานเกี่ยวกับช่างตัดผม ตัดเสื้อ บัดกรีตีเหล็ก ทำนา ทำสวน จักสาน เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะความรู้สึกของคนมองว่าอาชีวศึกษาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการงานอาชีพที่ไม่มีอะไรยุ่งยากซับซ้อนมากนัก อีกทั้งเป็นการเรียนรู้ของผู้ที่ต้องการมีอาชีพ หรือไม่มีโอกาสเรียนต่อในระดับสูง แต่ในปัจจุบันอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การขยายโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และการที่รัฐบาลพยายามส่งเสริมการลงทุนทำให้เกิดการจ้างงานใน อาชีพที่หลากหลายขึ้น ความต้องการแรงงานก็มีมากขึ้นเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะแรงงานในระดับต่าง ๆ เป็นต้นว่า ด้านวิศวกร ด้านเทคนิค ด้านวิชาชีพ และด้านแรงงานฝีมือ ทำให้คนนิยมและสนใจที่จะศึกษาความรู้ทางด้านนี้เพิ่มมากขึ้น ในขณะเดียวกันหลักสูตรการเรียนทางด้านอาชีวศึกษาก็เริ่มซับซ้อนขึ้นเช่นเดียวกัน ในการจัดการศึกษานั้นในปัจจุบันถือหลักความเจริญก้าวหน้าทางเทคนิค วิทยาการสมัยใหม่ คนกับงาน งานกับการศึกษาและคนกับการศึกษาเหล่านี้จะต้องมองไปพร้อม ๆ กันในระบบสังคมประชาชาติ

3. รายงานสถิติและแนวโน้มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2563 – 2567)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2567, หน้า 2 – 15) ได้รายงานการเปลี่ยนแปลงในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2563 – 2567) พบว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านจำนวนสถานศึกษาและจำนวนนักเรียน โดยจำนวนวิทยาลัยเริ่มต้นจาก 192 แห่งในอดีต และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความต้องการด้านทักษะแรงงานในภูมิภาค ข้อมูลปีล่าสุด (2567) พบว่ามี 427 แห่ง แสดงถึงการเติบโตเกือบ 2 เท่า จำนวนผู้เรียนในวิทยาลัยเอกชนแต่ละปีมีแนวโน้ม

เพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ปกครองและผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนสายอาชีพและการมีงานทำหลังจบการศึกษา การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมท้องถิ่น เช่น เกษตรอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการท่องเที่ยว เป็นต้น ส่งผลให้ความสนใจเข้าเรียนสูงขึ้นในเชิงโครงสร้าง การจัดการและการบริหารของวิทยาลัยเอกชนมีการพัฒนา เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน การอบรมครูและบุคลากรให้ทันสมัย และการสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการในภูมิภาค เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการตลาดแรงงาน จากข้อมูลเชิงตัวเลข สามารถสรุปแนวโน้มสำคัญดังนี้

1) จำนวนวิทยาลัยเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

2) จำนวนนักเรียนมีแนวโน้มเติบโต

3) หลักสูตรเน้นทักษะที่ตอบสนองอุตสาหกรรมท้องถิ่น

4) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนสูงขึ้น

5) การประกันคุณภาพและการประเมินผลภายในมีบทบาทสำคัญ

6) ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมช่วยเพิ่มโอกาสฝึกงานและจ้างงาน

ทั้งนี้ จำนวนวิทยาลัยและนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2563 – 2567) แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนวิทยาลัยและนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2563 – 2567)

ปี พ.ศ.	จำนวนวิทยาลัย (แห่ง)	จำนวนนักเรียน (ประมาณ)	หมายเหตุ
2563	210	25,400	ขยายหลักสูตรใหม่
2564	250	28,700	นำระบบออนไลน์บางส่วน
2565	320	33,200	เพิ่มวิทยาลัยสาขาอุตสาหกรรม
2566	390	37,500	พัฒนาหลักสูตรเชิงเทคนิค
2567	427	41,000	ปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ตัวอย่างสาขาวิชาที่เปิดสอน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเปิดสอนหลากหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในภูมิภาค ซึ่งตัวอย่างสาขาวิชาที่เปิดสอน ได้แก่

1) สาขาวิชาช่างยนต์ เน้นการซ่อมบำรุงและเทคนิคเครื่องยนต์
2) สาขาวิชาช่างกลโรงงาน มุ่งเน้นการผลิตและเทคนิคการผลิต
3) สาขาวิชาช่างก่อสร้าง ครอบคลุมงานก่อสร้างและโยธา
4) สาขาวิชาช่างไฟฟ้า เน้นการติดตั้งและซ่อมแซมระบบไฟฟ้า
5) สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ มุ่งเน้นเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์
6) สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
7) สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล มุ่งเน้นการตลาดและธุรกิจออนไลน์
8) สาขาวิชาดิจิทัลกราฟิก เน้นการออกแบบกราฟิกดิจิทัล
9) สาขาวิชาการตลาด มุ่งเน้นกลยุทธ์การตลาด
10) สาขาวิชาการบัญชี เน้นการจัดการบัญชีและการเงิน
11) สาขาวิชาธุรกิจการกีฬา มุ่งเน้นการบริหารธุรกิจในอุตสาหกรรมกีฬา

5. วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้ม

จากรายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง การพัฒนาอาชีวศึกษาเอกชนตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของคณะกรรมาธิการการศึกษาวุฒิสภา (2567, หน้า 2 – 9) พบว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวโน้มที่จะประสบกับการแข่งขันที่สูงขึ้น ทั้งจากภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ที่พยายามยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันสมัย (เช่น เน้นเทคโนโลยี สื่อดิจิทัล เป็นต้น) การดึงดูดนักเรียนจะขึ้นอยู่กับชื่อเสียงคุณภาพของหลักสูตร และความสอดคล้องกับตลาดแรงงาน งานวิจัยระบุว่า วิทยาลัยเอกชนภาคอีสานหลายแห่งต้องปิดกิจการหรือรวมกับสถานศึกษารัฐเพราะจำนวนผู้สมัครลดลง อีกแนวโน้มหนึ่งคือ การเน้นยกระดับคุณภาพภายใน ผ่านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้เพื่อรองรับมาตรฐานการศึกษา

ในแง่ของผู้เรียน แนวโน้มชัดเจนคือ ความคัดเลือกและความสนใจเป็นสำคัญ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ หลักสูตร

ชื่อเสียง คุณภาพ ค่าใช้จ่าย ความถนัดและความสนใจในอาชีพในอนาคต และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา

ในเชิงทิศทางการพัฒนา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเหล่านี้น่าจะมุ่งสู่การรวมกิจการ / เครือข่ายการศึกษา หรือ สร้างพันธมิตรเชิงอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มโอกาสฝึกงานและการจ้างงานให้กับผู้เรียน และลดต้นทุนในการดำเนินการ วิทยาลัยอาจร่วมมือกับสถานประกอบการในท้องถิ่นหรือภาคอุตสาหกรรมเพื่อออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์ตลาด

นอกจากนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลจะเป็นปัจจัยสำคัญ วิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาระบบออนไลน์ การเรียนการสอนแบบผสมผสาน (blended learning) และสื่อการสอนดิจิทัล เพื่อรองรับผู้เรียนในยุคดิจิทัลและสถานการณ์ฉุกเฉิน แนวโน้มสุดท้ายคือ การเสริมบทบาทของการประกันคุณภาพและการประเมินผลภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะได้รับแรงกดดันจากหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ปกครองให้มีมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ การประเมินคุณภาพภายนอกและการรับรองมาตรฐานวิชาชีพจะมีผลต่อความน่าเชื่อถือของวิทยาลัย

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่าการบริหารคุณภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เพราะยุคสมัยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป ครูผู้สอนและผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและสถานศึกษา จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสำเร็จ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญของการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีดังนี้ 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

2. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วย ขั้นตอนต่อไปนี้ การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพและองค์ประกอบของรูปแบบ

วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการโดย

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

2. การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการดังนี้

1. นำกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน ซึ่งมีวิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ คือ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) 3) การฝึกปฏิบัติจริงและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4) การติดตามและประเมินผล รวมทั้งรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

2. สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการ ผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือวิทยาฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก จำนวน 3 คน กลุ่มครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ดังนี้

2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.4 นายธาตรี พิบูลมณฑา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2.5 ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

2.6 นายอนุพงศ์ มกรานุรักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2.7 นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2.8 นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2.9 ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

3. ศึกษาความต้องการจำเป็นโดยสร้างแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนที่ 1 ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 2 และความต้องการจำเป็นในขั้นที่ 3 มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาความสอดคล้องของข้อมูลเพื่อที่จะสรุปองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการร่างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาระดับการการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการศึกษาเชิงสำรวจ

1. นำข้อมูลที่สรุปได้จากการวิเคราะห์งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ รวมถึงประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีความรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษาหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มนักวิชาการ ซึ่งได้แก่

อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ระดับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำ มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2) กลุ่มนักปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ศึกษานิเทศก์ หรือครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีประสบการณ์เป็นครูผู้สอนไม่น้อยกว่ากว่า 10 ปี หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก

4. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index) เป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC. Index ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, หน้า 62) มาใช้

5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่น รายงานต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

8. เก็บแบบสอบถาม พร้อมนำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการสำรวจเชิงวิจัย คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 ซึ่งประกอบด้วย 20 เขต รวม 192 วิทยาลัย แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการ จำนวน 192 คน และรองผู้อำนวยการ จำนวน 768 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 960 คน

ตาราง 9 จำนวนประชากรของการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา	จำนวนวิทยาลัย (แยกตามขนาดวิทยาลัย)						จำนวนครู	
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
		ว.ท	ครู	ว.ท	ครู	ว.ท	ครู	ว.ท	ครู
กาฬสินธุ์	กาฬสินธุ์	3	30	2	23	5	145	12	217
ขอนแก่น	ขอนแก่น	2	21	1	25	13	704	29	750
ชัยภูมิ	ชัยภูมิ	1	15	4	28	8	289	12	332
นครพนม	นครพนม	3	31	3	63	5	280	10	374
นครราชสีมา	นครราชสีมา	4	45	3	75	5	185	12	305
บึงกาฬ	บึงกาฬ	1	11	1	25	3	140	5	176
บุรีรัมย์	บุรีรัมย์	–	–	3	83	3	122	6	205
มหาสารคาม	มหาสารคาม	–	–	1	25	1	45	2	70
มุกดาหาร	มุกดาหาร	1	15	1	25	1	35	3	75
ยโสธร	ยโสธร	1	12	–	–	6	347	7	356
ร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ด	8	86	3	68	3	143	14	297
อุดรธานี	อุดรธานี	2	42	–	–	15	1382	17	1424
อุบลราชธานี	อุบลราชธานี	10	121	5	165	5	321	20	442
เลย	เลย	1	13	–	–	1	45	2	58
ศรีษะเกษ	ศรีษะเกษ	2	22	–	–	8	368	10	390
สกลนคร	สกลนคร	3	35	10	143	8	362	21	540
หนองคาย	หนองคาย	3	32	2	43	3	123	8	198
หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู	–	–	–	–	4	298	4	298
อำนาจเจริญ	อำนาจเจริญ	–	–	–	–	4	297	4	297
สุรินทร์	สุรินทร์	–	–	–	–	–	–	–	–
รวม		45	531	39	793	101	5631	192	6804

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 ซึ่งประกอบด้วย 21 เขต รวม 192 จำนวน 274 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (2006, p. 608) ดังตาราง 10

ตาราง 10 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยรูปแบบการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา	จำนวนวิทยาลัย (แยกตามขนาดวิทยาลัย)						จำนวนครู	
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
		ว.ท	ครู	ว.ท	ครู	ว.ท	ครู	ว.ท	ครู
กาฬสินธุ์	กาฬสินธุ์	1	4	1	5	2	10	4	19
ขอนแก่น	ขอนแก่น	1	4	2	4	3	11	6	19
ชัยภูมิ	ชัยภูมิ	1	4	1	5	2	10	4	19
นครพนม	นครพนม	1	4	1	4	2	11	4	19
นครราชสีมา	นครราชสีมา	2	4	1	4	1	11	4	19
บึงกาฬ	บึงกาฬ	1	4	1	5	2	10	4	19
บุรีรัมย์	บุรีรัมย์	–	–	2	9	2	10	4	19
มหาสารคาม	มหาสารคาม	–	–	1	8	1	8	2	19
มุกดาหาร	มุกดาหาร	1	4	1	5	1	5	3	19
ยโสธร	ยโสธร	1	4	–	–	4	10	5	19
ร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ด	1	4	1	5	2	10	4	19
เลย	เลย	1	4	–	–	1	15	2	19
ศรีษะเกษ	ศรีษะเกษ	1	4	–	–	3	15	4	19
สกลนคร	สกลนคร	1	4	1	5	2	15	4	19
หนองคาย	หนองคาย	1	4	1	4	2	10	4	19
หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู	–	–	–	–	4	19	4	19

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

จังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา	จำนวนวิทยาลัย (แยกตามขนาดวิทยาลัย)						จำนวนครู	
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
		ว.ท	ครู	ว.ท	ครู	ว.ท	ครู	ว.ท	ครู
สุรินทร์	สุรินทร์	–	–	–	–	–	–	–	–
อำนาจเจริญ	อำนาจเจริญ	–	–	–	–	4	19	4	19
อุดรธานี	อุดรธานี	2	4	–	–	2	11	4	19
อุบลราชธานี	อุบลราชธานี	1	4	1	4	2	11	4	19
รวม		17	61	15	67	35	206	74	361

2.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการดำเนินการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้บริหารและครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 คน เพื่อการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น และแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านองค์ประกอบการบริหารคุณภาพ และวิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิธีการบริหารคุณภาพของ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารคุณภาพ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีการปฏิบัติหรือแสดงออกอยู่ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

2.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ วิธีการการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนา รูปแบบการพัฒนาการจัดการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างเป็นข้อคำถาม

2.1.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการ ผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญหรือวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก จำนวน 3 คน กลุ่มครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ดังนี้

2.1.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.1.2.4 นายธาตรี พิบูลมณฑา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2.1.2.5 ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

2.1.2.6 นายอนุพงศ์ มกรานุรักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2.1.2.7 นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2.1.2.8 นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2.1.2.9 ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูล แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบประเมินการจัดการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการของหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

2.3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมา แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.4.1 สถิติเบื้องต้น คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) จากดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา)

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็น

2.5 การกำหนดค่าคะแนนและการแปลผล มีดังนี้

2.5.1 การกำหนดคะแนน ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ระดับการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

2.5.2 เครื่องมือวัด เป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายความว่า	ระดับการปฏิบัติมาก
2.51 – 3.50 หมายความว่า	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายความว่า	ระดับการปฏิบัติน้อย
1.00 – 1.50 หมายความว่า	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 แบบประเมินพฤติกรรมพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบประเมินที่ใช้เพื่อประเมินพฤติกรรมพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2.1 การกำหนดค่าคะแนนและการแปลผล มีดังนี้

3.2.1.1 การกำหนดคะแนน ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบประเมินพฤติกรรมพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ระดับการปฏิบัติมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับการปฏิบัติมาก ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับการปฏิบัติปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับการปฏิบัติน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

3.2.1.2 เครื่องมือวัด เป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายความว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยการบริหารคุณภาพใช้สูตรดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, หน้า 78) เกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ คือตั้งแต่ร้อยละ 25 ขึ้นไป

$$\text{ร้อยละความก้าวหน้า} = \frac{\overline{X}_2 - \overline{X}_1}{\text{คะแนนเต็ม}} \times 100$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อ $\overline{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของครูก่อนการพัฒนา

เมื่อ $\overline{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของครูหลังการพัฒนา

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ

ในระยะที่สองนี้ เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการสร้างรูปแบบการพัฒนานั้น ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และวิธีการพัฒนาพัฒนาการบริหารคุณภาพมาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนา พัฒนาการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังจากนั้นให้ผู้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบร่างรูปแบบและขอรับความคิดเห็นเพิ่มเติมในการสร้างรูปแบบ

1. นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และวิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพมาสรุปประเด็นสำคัญ

2. กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กำหนดรายละเอียดของเอกสารประกอบการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบ และออกแบบกิจกรรมการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. นำรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตรวจสอบหลังจากปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อย จึงนำรูปแบบไปทำการยืนยันโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันรูปแบบ

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข และไปทำการตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือวิทยาฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ หรือวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก จำนวน 3 คน กลุ่มครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.4 นายธาตรี พิบูลมณฑา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.5 ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

1.6 นายอนุพงศ์ มกรานุรักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.7 นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.8 นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1.9 ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

2. นำประเด็นสำคัญที่ได้จากการตรวจสอบรูปแบบ / ยืนยันรูปแบบและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือศึกษาอีกครั้ง ก่อนนำไปจัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาต่อไป

3. จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำไปประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในขั้นตอนต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ

ในระยะที่ 3 นี้เป็นการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยดำเนินการดังนี้

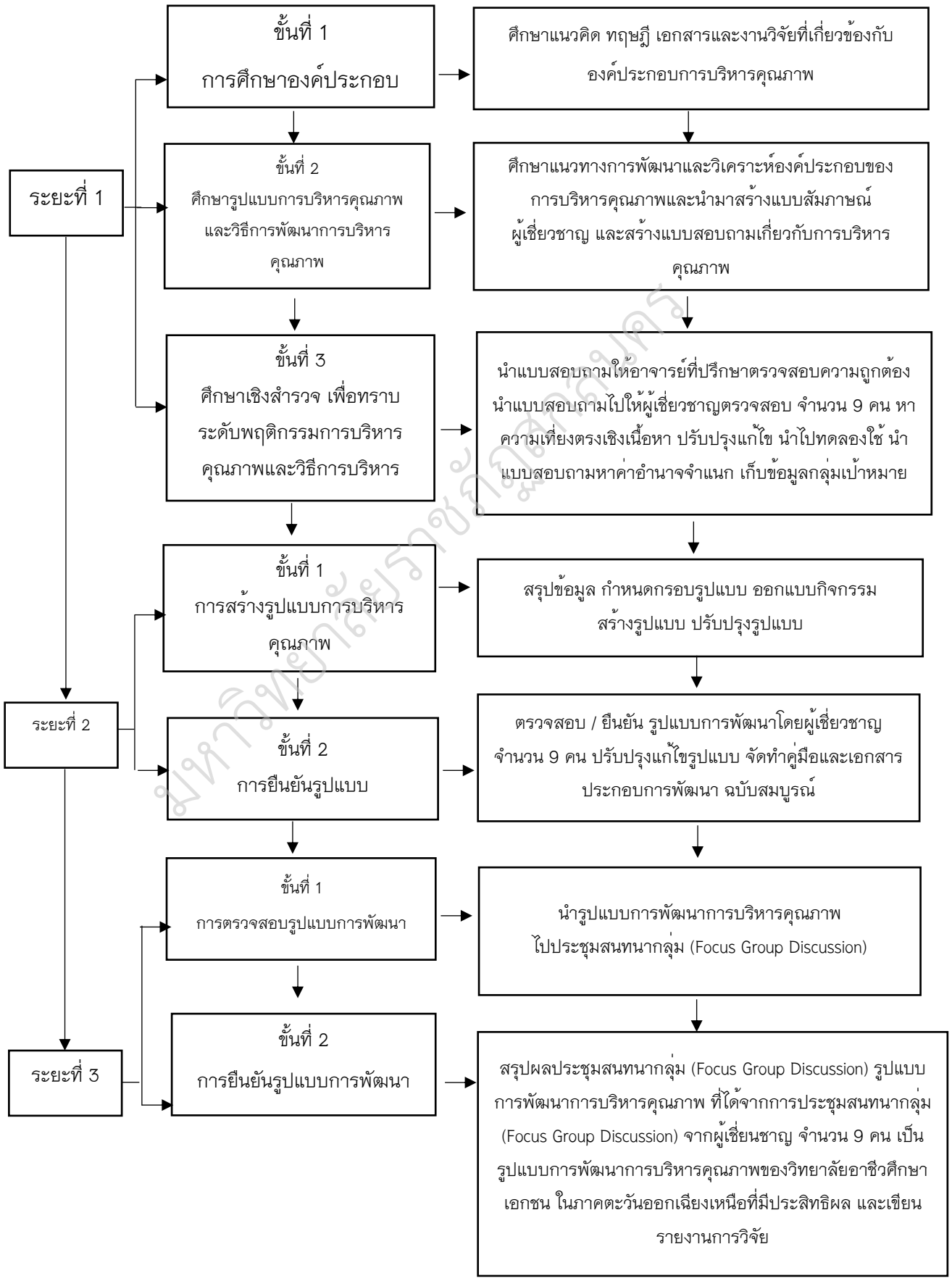
ขั้นตอนที่ 1 ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยนำรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group

Discussion) รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์พร้อมที่จะเผยแพร่ต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นภาพประกอบขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังภาพประกอบ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 21 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพและองค์ประกอบของรูปแบบ ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพและองค์ประกอบของรูปแบบ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และขั้นตอนที่ 3 ศึกษาระดับการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการศึกษาเชิงสำรวจ

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และขั้นตอนที่ 2 การยืนยันรูปแบบ

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยนำรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน และขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) รูปแบบการพัฒนาพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) รูปแบบการพัฒนาพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์พร้อมที่จะเผยแพร่ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพและองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและศึกษาองค์ประกอบหลักของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบสำคัญของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังตาราง 11

ตาราง 11 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบรองของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**นิยามศัพท์เฉพาะ**	**องค์ประกอบรอง**
1. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนและการจัดการองค์การ สร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการคนเก่งในสถานศึกษา ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ขีดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนาสนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต (ห้องเรียนแบบใหม่)	1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ 1.2 การพัฒนา สนับสนุนนวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ 1.3 การทำงานเป็นทีม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**นิยามศัพท์เฉพาะ**	**องค์ประกอบรอง**
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง เพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหา สร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ หรือบุคคลที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร	2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม 2.2 การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย 2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย 2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร ผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีคุณภาพ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการ PDCA เพื่อควบคุม อธิบาย และปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาบุคลากร	3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
4. การจัดการเรียนรู้และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา	กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนอย่างเป็นระบบระเบียบครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อ โดยผู้สอนจะกำหนดขั้นตอนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สอดคล้องและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามสภาพของผู้เรียน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา 4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21
5. การใช้เครื่องมือและเทคนิค	การเลือกใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้	5.1 มีความรู้ด้านสารสนเทศ 5.2 มีความรู้ด้านสื่อ 5.3 มีความรู้ด้านไอซีที (ICT)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**นิยามศัพท์เฉพาะ**	**องค์ประกอบรอง**
		5.4 มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล
6. ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	ผู้นำที่มีลักษณะกระทำตามที่ได้พูดไว้รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น สามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งมีศิลปะในการใช้อำนาจอิทธิพลบังคับชักชวนหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	6.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ 6.2 ความผูกพันต่อองค์กร 6.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง 6.4 ความรอบรู้ในการทำงาน 6.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น 6.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

จากตาราง 11 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบรองของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และ 23 องค์ประกอบรอง

2. ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และข้อคิดอื่น ๆ สามารถสรุปประเด็น ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 คน เห็นด้วยกับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ และมีข้อเสนอแนะให้ปรับแก้ไขภาษาและเพิ่มเติมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยนำเสนอรายละเอียดบางตอนของการสัมภาษณ์ ไว้ดังนี้

"...เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้งหมด ซึ่งในส่วนของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ควรเน้นขยายความในตัวชี้วัดขององค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนและการจัดการองค์การ 2) การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่และ 3) การทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวเป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2568)

"...เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบที่ได้มา ซึ่งประกอบไปด้วยหลักใหญ่ ๆ ทั้งนี้ในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มรายละเอียดตัวบ่งชี้ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ได้แก่ วิทยาลัยส่งเสริม การทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นการนำเสนอและการพัฒนาที่ท้าทายสิ่งเก่า เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2568)

"...ในฐานะที่ผมเป็นอาจารย์สอนหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มาเป็นเวลานานพอสมควร องค์ประกอบที่ได้มาถือว่ามีความเหมาะสม ทั้ง 6 องค์ประกอบ แต่ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนและป้องกันการเข้าใจที่คลาดคลาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จึงควรรวมองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและองค์ประกอบการใช้เครื่องมือและเทคนิค เป็นองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน เพียงองค์ประกอบเดียว..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

"...เห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ได้วิเคราะและสังเคราะห์มา โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรรวมองค์ประกอบรองของการ

จัดการเรียนรู้และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการใช้เครื่องมือและเทคนิค เป็นดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา 3) การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 และ 4) การใช้เครื่องมือและเทคนิค เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สอดคล้องและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามสภาพของผู้เรียน รวมถึงการเลือกใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเหมาะสม แต่ต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนขององค์ประกอบย่อย กล่าวคือองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียควรประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) รูปแบบการมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย 3) การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และ 4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เห็นด้วยกับองค์ประกอบที่วิเคราะห์มา มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จึงควรมีการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แต่ต้องมีการเพิ่มเติม ปรับลดและเปลี่ยนชื่อองค์ประกอบย่อยบางตัวทั้ง 6 องค์ประกอบ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเหมาะสม เช่น ในองค์ประกอบรองการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรมีกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว การจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต เป็นต้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...เพื่อให้องค์ประกอบที่วิเคราะห์มามีความเหมาะสมและน่าจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยเฉพาะความเป็นผู้นำและความผูกพัน ควรประกอบด้วยความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรอบรู้ในการทำงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2568)

"...องค์ประกอบทั้ง 6 ของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และจะเป็นประโยชน์ซึ่งการบริหารคุณภาพโดยรวมขององค์การ และแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่เน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือในการจัดการคุณภาพ อาศัยความร่วมมือร่วมใจที่จะปรับปรุงคุณภาพขององค์การสู่ความเป็นเลิศ สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 18 มีนาคม 2568)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏว่า องค์ประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรองและ 80 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปรับปรุงเพิ่มเติม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
1. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ 1.2 การพัฒนาสนับสนุนนวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ 1.3 การทำงานเป็นทีม	1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ 1) วิทยาลัยมีการระบุภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) ความต้องการ (Need) หรือเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน 2) วิทยาลัยมีการรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์การ 3) วิทยาลัยมีทางเลือกที่เลือกเป็นทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่าย (Cost) น้อย แต่ให้ผลประโยชน์ (Benefit) สูงสุด 4) วิทยาลัยจัดทำแผนงาน หรือโครงการตามแนวทางที่ได้เลือกไว้ และมอบหมายภารกิจและผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน 5) วิทยาลัยมีการกำหนดแผนงบประมาณ โดยกำหนดรายรับ รายจ่ายและแผนการใช้เงินให้ชัดเจน 1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ 6) วิทยาลัยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม 7) ผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ 8) วิทยาลัยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นการนำเสนอและการพัฒนาที่ท้าทายสิ่งเก่า เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 1.3 การทำงานเป็นทีม 9) บุคลากรในวิทยาลัยมีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน 10) บุคลากรในวิทยาลัยมีการสื่อสารที่ชัดเจน 11) บุคลากรในวิทยาลัยมีการตัดสินใจร่วมกัน 12) บุคลากรในวิทยาลัยเคารพความแตกต่างของสมาชิกในทีมงาน 13) บุคลากรในวิทยาลัยมีความเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม 2.2 การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย 2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย 2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย	2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม 14) วิทยาลัยมีการให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย การให้ข้อมูลข่าวสารและคิดหาแนวทาง / วิธีการทำงานของตนเอง 15) วิทยาลัยเน้นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างทางเลือก การให้คำปรึกษาและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทำงาน 16) วิทยาลัยมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความร่วมมือและการแก้ไขปัญหา ทั้งในส่วนของการระบุประเด็นปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติ 17) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ เป็นต้น 18) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น 19) บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ 20) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว 21) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการประเมินผลซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป 2.2 การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย 22) วิทยาลัยมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
		23) บุคลากรทุกคนสร้างความตระหนักในบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี 24) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กร โดยมีช่องทางติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย 25) วิทยาลัยมีโครงสร้างเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมุ่งเน้นการรักษาผู้มีส่วนได้เสียและสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว 26) วิทยาลัยเน้นความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ 27) วิทยาลัยสามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้าอย่างรวดเร็วตามความต้องการ 2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย 28) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการศึกษาพฤติกรรมโดยเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร 29) บุคลากรในวิทยาลัยมีน้ำใจ (Courtesy) มีมนุษย์สัมพันธ์เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความเป็นกันเองและมีวิจารณญาณ
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 30) วิทยาลัยมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาการพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ 31) วิทยาลัยมุ่งเน้นการเลือกใช้กรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
		32) วิทยาลัยส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรและการเติบโตตามสายงาน 3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 33) วิทยาลัยมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในระยะเวลาอันสั้น หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องการความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น 34) วิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 35) วิทยาลัยมีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กร 3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง 36) วิทยาลัยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการฝึกอบรม และการพัฒนาควบคู่กันไป 37) วิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล 38) วิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นการประยุกต์หลักการ Process Approach โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือที่สำคัญ 39) วิทยาลัยมีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา 4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค	4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 40) วิทยาลัยมีกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว 41) วิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต 42) ผู้บริหารมีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น 43) วิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ 44) วิทยาลัยมีการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง 4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา 45) วิทยาลัยมีแผนการเรียนรู้ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดกระทำเพื่อให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน 46) วิทยาลัยมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน 47) วิทยาลัยมีการจัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา 48) วิทยาลัยมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
		4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 49) วิทยาลัยจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ 50) วิทยาลัยจัดการศึกษาเพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา 51) วิทยาลัยจัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน 52) วิทยาลัยจัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สินและบุคลากร ทั้งจากภาครัฐและเอกชน รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดการทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา 53) วิทยาลัยส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน 4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค 4.4.1 มีความรู้ด้านสารสนเทศ 54) วิทยาลัยจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
		55) บุคลากรมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที เข้าใจวิธีการเลือกใช้คำค้นหรือใช้กลยุทธ์การค้นหาอันหลากหลาย และรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดี รู้เท่าทันเนื้อหาที่พบในโลกออนไลน์ 56) บุคลากรสามารถประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ เช่น รู้จักวิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ของเว็บไซต์ หรือเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนเชื่อและนำไปใช้จัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 57) บุคลากรมีจริยธรรมในการใช้และเผยแพร่สารสนเทศ 4.4.2 มีความรู้ด้านสื่อ 58) บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และกระบวนการในการผลิตสื่อต่าง ๆ ตลอดจนอิทธิพลของสื่อต่อความเชื่อและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล 59) บุคลากรเข้าใจและรู้จักใช้เครื่องมือในการสร้างสื่อที่เหมาะสม รู้จักใช้ประโยชน์ของสื่ออย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมและความหลากหลายทางวัฒนธรรม 60) บุคลากรเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้สื่อเข้าใจและเลือกใช้เครื่องมือในการสร้างสรรค์สื่อได้อย่างเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์ 4.4.3 มีความรู้ด้านไอซีที (ICT) 61) บุคลากรเข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ คุ้นเคยกับสัญลักษณ์และอินเทอร์เฟซของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
		62) บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรมออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน 63) บุคลากรรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
		4.4.4 มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล 64) ผู้บริหารมีความสามารถในการแยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหาเป็นประโยชน์และข้อมูลที่มีเนื้อหาอันตราย รวมถึงสามารถรับรู้และรับมือการคุกคามข่มขู่บนโลกไซเบอร์ได้ 65) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลบนโลกออนไลน์ รู้จักการป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัย รวมถึงมีความเห็นอกเห็นใจและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์ตลอดจนเป็นกระบอกเสียงให้ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือได้
5. ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ 5.2 ความผูกพันต่อองค์กร 5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง 5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน 5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น 5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม	5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ 66) วิทยาลัยส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน 67) บุคลากรในวิทยาลัยมีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรงในการทำงาน และการแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น 5.2 ความผูกพันต่อองค์กร 68) บุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 69) บุคลากรในวิทยาลัยมีการทำงานเป็นทีม 5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
		70) ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค สามารถตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง 5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน 71) บุคลากรสามารถใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติ งานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้สำเร็จผล 72) บุคลากรแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน 73) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน
		5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น 74) ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้คิดในเชิงสร้างสรรค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ 75) ผู้บริหารและบุคลากรมีแรงจูงใจภายในสูงและมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป 5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม 76) บุคลากรในวิทยาลัยมีการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง 77) บุคลากรในวิทยาลัยมีทักษะในการฟังและการพูดโน้มน้าวใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
องค์ประกอบหลัก	**องค์ประกอบรอง**	**องค์ประกอบรองและตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม**
		78) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 79) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำใฝ่บริการ 80) วิทยาลัยส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

จากตาราง 12 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรองและ 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มี 3 องค์ประกอบรอง 13 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) วิทยาลัยมีการระบุภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) ความต้องการ (Need) หรือเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน 2) วิทยาลัยมีการรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์การ 3) วิทยาลัยมีทางเลือกที่เลือกเป็นทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่าย (Cost) น้อย แต่ให้ผลประโยชน์ (Benefit) สูงสุด 4) วิทยาลัยจัดทำแผนงานหรือโครงการตามแนวทางที่ได้เลือกไว้ และมอบหมายภารกิจและผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน และ 5) วิทยาลัยมีการกำหนดแผนงบประมาณ โดยกำหนดรายรับ รายจ่ายและแผนการใช้เงินให้ชัดเจน องค์ประกอบรอง 1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 6) วิทยาลัยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม 7) ผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ 8) วิทยาลัยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นการนำเสนอและการพัฒนาที่ท้าทายสิ่งเก่า เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ และองค์ประกอบรอง 1.3 การทำงานเป็นทีม มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 9) บุคลากรในวิทยาลัยมีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน 10) บุคลากรในวิทยาลัยมีการสื่อสาร

ที่ชัดเจน 11) บุคลากรในวิทยาลัยมีการตัดสินใจร่วมกัน 12) บุคลากรในวิทยาลัยเคารพความแตกต่างของสมาชิกในทีมงาน และ 13) บุคลากรในวิทยาลัยมีความเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มี 4 องค์ประกอบรอง 15 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 14) วิทยาลัยมีการให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย การให้ข้อมูลข่าวสารและคิดหาแนวทาง / วิธีการทำงานของตนเอง 15) วิทยาลัยเน้นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างทางเลือก การให้คำปรึกษาและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทำงาน 16) วิทยาลัยมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความร่วมมือและการแก้ไขปัญหา ทั้งในส่วนของการระบุประเด็นปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติ 17) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ เป็นต้น 18) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น 19) บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ 20) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคมหรือโดยส่วนตัว และ 21) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป องค์ประกอบรอง 2.2 การสื่อสาร มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 22) วิทยาลัยมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ 23) บุคลากรทุกคนสร้างความตระหนักในบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี และ 24) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กร โดยมีช่องทางติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบรอง 2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 25) วิทยาลัยมีโครงสร้างเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมุ่งเน้นการรักษาผู้มีส่วนได้เสียและสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว 26) วิทยาลัยเน้นความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ และ 27) วิทยาลัยสามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้าอย่างรวดเร็วตามความต้องการ และองค์ประกอบรอง 2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 28) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการศึกษาพฤติกรรมโดยเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และนำมา

พัฒนากลยุทธ์ขององค์กรและ 29) บุคลากรในวิทยาลัยมีน้ำใจ (Courtesy) มีมนุษย์สัมพันธ์เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความเป็นกันเองและมีวิจารณญาณ

3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มี 3 องค์ประกอบรอง 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 30) วิทยาลัยมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ 31) วิทยาลัยมุ่งเน้นการเลือกใช้กรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 32) วิทยาลัยส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรและการเติบโตตามสายงาน องค์ประกอบรอง 3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 33) วิทยาลัยมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นในระยะเวลาอันสั้น หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องการความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น 34) วิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ 35) วิทยาลัยมีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กร และองค์ประกอบรอง 3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 36) วิทยาลัยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการฝึกอบรม และการพัฒนาควบคู่กันไป 37) วิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล 38) วิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นการประยุกต์หลักการ Process Approach โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือที่สำคัญ และ 39) วิทยาลัยมีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มี 4 องค์ประกอบรอง 26 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 40) วิทยาลัยมีกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว 41) วิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต 42) ผู้บริหารมีการเรียนรู้ทั้งภายในและ

ภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น 43) วิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ และ 44) วิทยาลัยมีการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง องค์ประกอบรอง 4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 45) วิทยาลัยมีแผนการเรียนรู้ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดกระทำเพื่อให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน 46) วิทยาลัยมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน 47) วิทยาลัยมีการจัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้นนวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา และ 48) วิทยาลัยมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง องค์ประกอบรอง 4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 49) วิทยาลัยจัดการศึกษาให้มีความทันสมัยยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ 50) วิทยาลัยจัดการศึกษาเพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา 51) วิทยาลัยจัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน 52) วิทยาลัยจัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สินและบุคลากร ทั้งจากภาครัฐและเอกชน รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดการทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา และ 53) วิทยาลัยส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่าย ที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน องค์ประกอบรอง 4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค มีองค์ประกอบย่อย 4.4.1 มีความรู้ด้านสารสนเทศ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 54) วิทยาลัยจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง 55) บุคลากรมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที เข้าใจวิธีการเลือกใช้คำค้นหรือใช้กลยุทธ์การค้นหาอันหลากหลาย และรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดี รู้เท่าทันเนื้อหาที่พบในโลกออนไลน์ 56) บุคลากรสามารถประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมี

วิจารณญาณ เช่น รู้จักวิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์ หรือเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนเชื่อและนำไปใช้จัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 57) บุคลากรมีจริยธรรมในการใช้และเผยแพร่สารสนเทศ องค์ประกอบย่อย 4.4.2 มีความรู้ด้านสื่อ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 58) บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และกระบวนการในการผลิตสื่อต่าง ๆ ตลอดจนอิทธิพลของสื่อต่อความเชื่อและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล 59) บุคลากรเข้าใจและรู้จักใช้เครื่องมือในการสร้างสื่อที่เหมาะสม รู้จักใช้ประโยชน์ของสื่ออย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมและความหลากหลายทางวัฒนธรรม และ 60) บุคลากรเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้สื่อเข้าใจและเลือกใช้เครื่องมือในการสร้างสรรค์สื่อได้อย่างเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์ องค์ประกอบย่อย 4.4.3 มีความรู้ด้านไอซีที (ICT) มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 61) บุคลากรเข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ คุ้นเคยกับสัญลักษณ์และอินเทอร์เฟซของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้ 62) บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรมออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน และ 63) บุคลากรรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และองค์ประกอบย่อย 4.4.4 มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 64) ผู้บริหารมีความสามารถในการแยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหาเป็นประโยชน์ และข้อมูลที่มีเนื้อหาอันตราย รวมถึงสามารถรับรู้และรับมือการคุกคามข่มขู่บนโลกไซเบอร์ได้ และ 65) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลบนโลกออนไลน์ รู้จักการป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัย รวมถึงมีความเห็นอกเห็นใจและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์ตลอดจนเป็นกระบอกเสียงให้ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือได้

5. ความเป็นผู้นำและความผูกพัน มี 6 องค์ประกอบรอง 15 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบรอง 5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 66) วิทยาลัยส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน และ 67) บุคลากรในวิทยาลัย

มีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรงในการทำงาน และการแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น องค์ประกอบรอง 5.2 ความผูกพันต่อองค์กร มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 68) บุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 69) บุคลากรในวิทยาลัยมีการทำงานเป็นทีมองค์ประกอบรอง 5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 70) ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค สามารถตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง องค์ประกอบรอง 5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 71) บุคลากรสามารถใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้สำเร็จผล 72) บุคลากรแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน และ 73) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบรอง 5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น มีตัวชี้วัด ได้แก่ 74) ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้คิดในเชิงสร้างสรรค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือและ 75) ผู้บริหารและบุคลากรมีแรงจูงใจภายในสูงและมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไปและองค์ประกอบรอง 5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม มีตัวชี้วัด ได้แก่ 76) บุคลากรในวิทยาลัยมีการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง 77) บุคลากรในวิทยาลัยมีทักษะในการฟังและการพูดโน้มน้าวใจ 78) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 79) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำใฝ่บริการ และ 80) วิทยาลัยส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

3. การศึกษาระดับการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการศึกษาเชิงสำรวจ

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลภูมิหลังกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 274 คน เมื่อตรวจสอบแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามที่ได้รับคืนมีความสมบูรณ์ครบตามจำนวน สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา ดังตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน / รูป)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	274	100.00
2. ครูผู้สอน	0	0
รวม	**274**	**100**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน / รูป)	ร้อยละ
อายุ		
1. ต่ำกว่า 35 ปี	74	27.01
2. 36 – 40 ปี	68	24.82
3. 41 – 45 ปี	66	24.09
4. 46 – 50 ปี	35	12.77
5. 51 ปีขึ้นไป	31	11.31
รวม	**274**	**100**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	78	28.47
2. 6 – 10 ปี	71	25.91
3. 11 –15 ปี	56	20.44
4. 16 – 20 ปี	37	13.50
5. 21 ปีขึ้นไป	32	11.68
รวม	**274**	**100**
วุฒิการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	16.42
2. ปริญญาตรี	196	71.53
3. ปริญญาโท	22	8.03
4. ปริญญาเอก	11	4.01
รวม	**278**	**100**

จากตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ พบว่าเป็นผู้บริหาร จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.01 ผู้ที่มีอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 24.82 ผู้ที่มีอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.09 ผู้ที่มีอายุ 46 – 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.77 ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.31

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยเอกชน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.47 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยเอกชน 6 – 10 ปี จำนวน 71 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 25.91 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยเอกชน 11 – 15 ปี จำนวน 56 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 20.44 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยเอกชน 16 – 20 ปี จำนวน 37 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 13.50 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยเอกชน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 11.68

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 16.42 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 196 คน/ รูป คิดเป็นร้อยละ 71.53 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 22 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 8.03 และผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 11 คน / รูป คิดเป็นร้อยละ 4.01

2.2 การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังตาราง 14

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวม

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1	การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	2.56	0.55	ปานกลาง	4.56	0.63	มากที่สุด
	1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ	2.56	0.60	ปานกลาง	4.55	0.63	มากที่สุด
	1.2 การพัฒนา สนับสนุนนวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่	2.59	0.50	ปานกลาง	4.54	0.65	มากที่สุด
	1.3 การทำงานเป็นทีม	2.55	0.52	ปานกลาง	4.58	0.62	มากที่สุด
2	การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	2.54	0.61	ปานกลาง	4.63	0.61	มากที่สุด
	2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม	2.56	0.56	ปานกลาง	4.59	0.62	มากที่สุด
	2.2 การสื่อสาร	2.52	0.60	ปานกลาง	4.62	0.65	มากที่สุด
	2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย	2.53	0.65	ปานกลาง	4.67	0.60	มากที่สุด
	2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	2.52	0.71	ปานกลาง	4.76	0.50	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3	การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.55	0.57	ปานกลาง	4.58	0.65	มากที่สุด
	3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	2.52	0.68	ปานกลาง	4.70	0.55	มากที่สุด
	3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	2.55	0.52	ปานกลาง	4.53	0.69	มากที่สุด
	3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	2.57	0.53	ปานกลาง	4.52	0.69	มากที่สุด
4	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	2.58	0.50	ปานกลาง	4.53	0.61	มากที่สุด
	4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.58	0.53	ปานกลาง	4.53	0.68	มากที่สุด
	4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา	2.65	0.48	ปานกลาง	4.53	0.61	มากที่สุด
	4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21	2.59	0.50	ปานกลาง	4.54	0.61	มากที่สุด
	4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค	2.56	0.50	ปานกลาง	4.52	0.59	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
5	ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	2.56	0.71	ปานกลาง	4.58	0.57	มากที่สุด
	5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์	2.52	0.53	ปานกลาง	4.60	0.55	มากที่สุด
	5.2 ความผูกพันต่อองค์กร	2.56	0.50	ปานกลาง	4.54	0.58	มากที่สุด
	5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	2.51	0.50	ปานกลาง	4.54	0.59	มากที่สุด
	5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน	2.52	0.56	ปานกลาง	4.54	0.58	มากที่สุด
	5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น	2.53	0.72	ปานกลาง	4.69	0.56	มากที่สุด
	5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม	2.58	0.60	ปานกลาง	4.57	0.58	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**2.56**	**0.55**	**ปานกลาง**	**4.57**	**0.61**	**มากที่สุด**

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 2.58) รองลงมาคือ องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่และองค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 2.56) องค์ประกอบ

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 2.55) และองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ($\overline{X}$ = 2.54)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ($\overline{X}$ = 4.62) รองลงมาคือ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและองค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.58) องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ($\overline{X}$ = 4.56) และองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.53) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ			ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่							
1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ		2.56	0.61	ปานกลาง	4.55	0.63	มากที่สุด
1	วิทยาลัยมีการระบุภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) ความต้องการ (Need) หรือเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน	2.58	0.61	ปานกลาง	4.52	0.58	มากที่สุด
2	วิทยาลัยมีการรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์การ	2.56	0.50	ปานกลาง	4.56	0.62	มากที่สุด
3	วิทยาลัยมีทางเลือกที่เลือกเป็นทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยแต่ให้ผลประโยชน์ (Benefit) สูงสุด	2.63	0.63	ปานกลาง	4.55	0.66	มากที่สุด
4	วิทยาลัยจัดทำแผนงาน หรือโครงการตามแนวทางที่ได้เลือกไว้และมอบหมายภารกิจและผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน	2.51	0.62	ปานกลาง	4.58	0.62	มากที่สุด
5	วิทยาลัยมีการกำหนดแผนงบประมาณ โดยกำหนดรายรับรายจ่ายและแผนการใช้เงินให้ชัดเจน	2.51	0.65	ปานกลาง	4.52	0.68	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่		2.59	0.50	ปานกลาง	4.54	0.65	มากที่สุด
6	วิทยาลัยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม	2.59	0.51	ปานกลาง	4.57	0.66	มากที่สุด
7	ผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่	2.55	0.50	ปานกลาง	4.55	0.64	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่							
8	วิทยาลัยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นการนำเสนอและการพัฒนาที่ท้าทายสิ่งเก่า เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่	2.61	0.49	ปานกลาง	4.51	0.66	มากที่สุด
1.3 การทำงานเป็นทีม		2.55	0.52	ปานกลาง	4.58	0.62	มากที่สุด
9	บุคลากรในวิทยาลัยมีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน	2.58	0.49	ปานกลาง	4.54	0.66	มากที่สุด
10	บุคลากรในวิทยาลัยมีการสื่อสารที่ชัดเจน	2.51	0.53	ปานกลาง	4.64	0.59	มากที่สุด
11	บุคลากรในวิทยาลัยมีการตัดสินใจร่วมกัน	2.51	0.56	ปานกลาง	4.64	0.61	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
12	บุคลากรในวิทยาลัยเคารพความแตกต่างของสมาชิกในทีมงาน	2.63	0.51	ปานกลาง	4.53	0.61	มากที่สุด
13	บุคลากรในวิทยาลัยมีความเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน	2.53	0.50	ปานกลาง	4.56	0.62	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**2.56**	**0.55**	**ปานกลาง**	**4.56**	**0.63**	**มากที่สุด**

จากตาราง 15 พบว่า สภาพที่ปัจจุบันของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.56) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.56) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีทางเลือกที่เลือกเป็นทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่าย (Cost) น้อย แต่ให้ผลประโยชน์ (Benefit) สูงสุด ($\bar{X}$ = 2.63) วิทยาลัยมีการระบุภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) ความต้องการ (Need) หรือเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 2.58) และวิทยาลัยมีการรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์การ ($\bar{X}$ = 2.56) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 259) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นการนำเสนอและการพัฒนาที่ท้าทายสิ่งเก่า เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ($\bar{X}$ = 2.61) วิทยาลัยส่งเสริม การทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 2.59) และผู้บริหารเข้าร่วม

การอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ($\overline{X}$ = 2.55) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบรอง 1.3 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.55) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในวิทยาลัยเคารพความแตกต่างของสมาชิกในทีมงาน ($\overline{X}$ = 2.63) บุคลากรในวิทยาลัยมีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน ($\overline{X}$ = 2.58) และบุคลากรในวิทยาลัยมีความเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน ($\overline{X}$ = 2.53) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยจัดทำแผนงาน หรือโครงการตามแนวทางที่ได้เลือกไว้ และมอบหมายภารกิจและผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.58) วิทยาลัยมีการรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์การ ($\overline{X}$ = 4.56) และวิทยาลัยมีทางเลือกที่เลือกเป็นทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่าย (Cost) น้อย แต่ให้ผลประโยชน์ (Benefit) สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.55) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.57) ผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ($\overline{X}$ = 4.55) และวิทยาลัยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นการนำเสนอและการพัฒนาที่ท้าทายสิ่งเก่าเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ($\overline{X}$ = 4.51) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบรอง 1.3 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในวิทยาลัยมีการสื่อสารที่ชัดเจนและบุคลากรในวิทยาลัยมีการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.64) และบุคลากรในวิทยาลัยมีความเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน ($\overline{X}$ = 4.56) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ			ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย							
2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม		2.56	0.56	ปานกลาง	4.59	0.62	มากที่สุด
1	วิทยาลัยมีการให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย การให้ข้อมูลข่าวสารและคิดหาแนวทาง / วิธีการทำงานของตนเอง	2.59	0.49	ปานกลาง	4.55	0.65	มากที่สุด
2	วิทยาลัยเน้นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างทางเลือก การให้คำปรึกษาและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทำงาน	2.64	0.54	ปานกลาง	4.52	0.66	มากที่สุด
3	วิทยาลัยมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความร่วมมือและการแก้ไขปัญหา ทั้งในส่วนของการระบุประเด็นปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติ	2.55	0.58	ปานกลาง	4.65	0.59	มากที่สุด
4	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ เป็นต้น	2.55	0.57	ปานกลาง	4.59	0.58	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ			ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
5	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น	2.52	0.57	ปานกลาง	4.64	0.56	มากที่สุด
6	บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ	2.56	0.58	ปานกลาง	4.55	0.68	มากที่สุด
7	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว	2.52	0.59	ปานกลาง	4.61	0.64	มากที่สุด
8	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป	2.55	0.57	ปานกลาง	4.62	0.62	มากที่สุด
2.2 การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย		2.52	0.60	ปานกลาง	4.62	0.65	มากที่สุด
5	วิทยาลัยมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ	2.51	0.59	ปานกลาง	4.64	0.64	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ $\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ $\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
6	บุคลากรทุกคนสร้างความตระหนักในบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี	2.54	0.56	ปานกลาง	4.60	0.65	มากที่สุด
7	วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กรโดยมีช่องทางติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	2.52	0.65	ปานกลาง	4.62	0.67	มากที่สุด
2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย		**2.53**	**0.65**	ปานกลาง	**4.67**	**0.60**	มากที่สุด
8	วิทยาลัยมีโครงสร้างเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและมุ่งเน้นการรักษาผู้มีส่วนได้เสียและสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว	2.54	0.64	ปานกลาง	4.56	0.73	มากที่สุด
9	วิทยาลัยเน้นความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ	2.51	0.65	ปานกลาง	4.75	0.51	มากที่สุด
10	วิทยาลัยสามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้าอย่างรวดเร็วตามความต้องการ	2.53	0.67	ปานกลาง	4.69	0.55	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ $\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ $\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย		2.52	0.71	ปานกลาง	4.76	0.50	มากที่สุด
11	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการศึกษาพฤติกรรมโดยเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร	2.53	0.70	ปานกลาง	4.75	0.53	มากที่สุด
12	บุคลากรในวิทยาลัยมีน้ำใจ (Courtesy) มีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความเป็นกันเอง และมีวิจารณญาณ	2.51	0.73	ปานกลาง	4.77	0.47	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**2.54**	**0.61**	**ปานกลาง**	**4.63**	**0.61**	**มากที่สุด**

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.54) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.56) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยเน้นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างทางเลือก การให้คำปรึกษาและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.64) วิทยาลัยมีการให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย การให้ข้อมูลข่าวสารและคิดหาแนวทาง / วิธีการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทำงานของตนเอง ($\overline{X}$ = 2.59) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ ($\overline{X}$ = 2.56) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 2.2 การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.52) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากรทุกคนสร้างความตระหนักในบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี ($\overline{X}$ = 2.54) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กร โดยมีช่องทางติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 2.52) และวิทยาลัยมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 2.51) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบรอง 2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.53) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีโครงสร้างเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมุ่งเน้นการรักษาผู้มีส่วนได้เสียและสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว ($\overline{X}$ = 2.54) วิทยาลัยสามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้าอย่างรวดเร็วตามความต้องการ ($\overline{X}$ = 2.53) และวิทยาลัยเน้นความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 2.51) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.52) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการศึกษาพฤติกรรมโดยเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร ($\overline{X}$ = 2.53) และบุคลากรในวิทยาลัยมีน้ำใจ (Courtesy) มีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความเป็นกันเองและมีวิจารณญาณ ($\overline{X}$ = 2.51) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความร่วมมือและการแก้ไขปัญหาทั้งในส่วนของการระบุประเด็นปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.65) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะ

เริ่มต้น ($\overline{X}$ = 4.64) และบุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป ($\overline{X}$ = 4.62) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 2.2 การสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.64) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กร โดยมีช่องทางติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.62) และบุคลากรทุกคนสร้างความตระหนักในบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี ($\overline{X}$ = 4.60) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบรอง 2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยเน้นความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.75) วิทยาลัยสามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้าอย่างรวดเร็วตามความต้องการ ($\overline{X}$ = 4.69) และวิทยาลัยมีโครงสร้างเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมุ่งเน้นการรักษาผู้มีส่วนได้เสียและสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว ($\overline{X}$ = 4.56) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ บุคลากรในวิทยาลัย มีน้ำใจ (Courtesy) มีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความเป็นกันเองและมีวิจารณญาณ ($\overline{X}$ = 4.77) และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการศึกษาพฤติกรรมโดยเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.75) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง							
3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง		2.52	0.68	ปานกลาง	4.70	0.55	มากที่สุด
1	วิทยาลัยมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ	2.51	0.74	ปานกลาง	4.76	0.46	มากที่สุด
2	วิทยาลัยมุ่งเน้นการเลือกใช้กรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	2.52	0.76	ปานกลาง	4.76	0.53	มากที่สุด
3	วิทยาลัยส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรและการเติบโตตามสายงาน	2.54	0.55	ปานกลาง	4.57	0.67	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง		2.55	0.52	ปานกลาง	4.53	0.69	มากที่สุด
4	วิทยาลัยมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในระยะเวลาอันสั้น หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องการความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น	2.54	0.53	ปานกลาง	4.53	0.70	มากที่สุด
5	วิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	2.57	0.52	ปานกลาง	4.51	0.70	มากที่สุด
6	วิทยาลัยมีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กร	2.54	0.52	ปานกลาง	4.56	0.67	มากที่สุด
3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง		2.57	0.53	ปานกลาง	4.52	0.69	มากที่สุด
7	วิทยาลัยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการฝึกอบรม และการพัฒนาควบคู่กันไป	2.53	0.52	ปานกลาง	4.53	0.66	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
8	วิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล	2.59	0.53	ปานกลาง	4.53	0.70	มากที่สุด
9	วิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นการประยุกต์หลักการ Process Approach โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือที่สำคัญ	2.58	0.56	ปานกลาง	4.51	0.73	มากที่สุด
10	วิทยาลัยมีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.59	0.51	ปานกลาง	4.52	0.69	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**2.55**	**0.57**	**ปานกลาง**	**4.58**	**0.65**	**มากที่สุด**

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.55) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.52) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรและการเติบโตตามสายงาน ($\bar{X}$ = 2.54) วิทยาลัยมุ่งเน้นการเลือกใช้กรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในความรับผิดชอบ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 2.52) และวิทยาลัยมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาการพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ ($\overline{X}$ = 2.51) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.55) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 2.57) วิทยาลัยมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในระยะเวลาอันสั้น หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องการความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นและ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 2.54) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.57) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล และวิทยาลัยมีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 2.59) และวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นการประยุกต์หลักการ Process Approach โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือที่สำคัญ ($\overline{X}$ = 2.58) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ และวิทยาลัยมุ่งเน้นการเลือกใช้กรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.76) และวิทยาลัยส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรและการเติบโตตามสายงาน ($\overline{X}$ = 4.57) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53)

โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กร ($\overline{X}$ = 4.56) วิทยาลัยมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในระยะเวลาอันสั้น หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องการความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.53) และวิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.51) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการฝึกอบรม และการพัฒนาควบคู่กันไปและวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.53) และวิทยาลัยมีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ = 4.52) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน							
4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		2.58	0.50	ปานกลาง	4.53	0.68	มากที่สุด
1	วิทยาลัยมีกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว	2.56	0.53	ปานกลาง	4.52	0.65	มากที่สุด
2	วิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต	2.56	0.53	ปานกลาง	4.54	0.66	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น	2.59	0.51	ปานกลาง	4.55	0.66	มากที่สุด
4	วิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ	2.58	0.53	ปานกลาง	4.55	0.72	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
5	วิทยาลัยมีการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง	2.58	0.53	ปานกลาง	4.51	0.70	มากที่สุด
4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา		2.65	0.48	ปานกลาง	4.53	0.61	มากที่สุด
6	วิทยาลัยมีการจัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา	2.62	0.51	ปานกลาง	4.51	0.68	มากที่สุด
7	วิทยาลัยมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง	2.69	0.46	ปานกลาง	4.50	0.57	มากที่สุด
8	วิทยาลัยมีการจัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา	2.58	0.49	ปานกลาง	4.51	0.59	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ $\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ $\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
9	วิทยาลัยมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง	2.72	0.45	ปานกลาง	4.60	0.60	มากที่สุด
4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21		2.59	0.50	ปานกลาง	4.54	0.61	มากที่สุด
10	วิทยาลัยจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ	2.59	0.48	ปานกลาง	4.53	0.62	มากที่สุด
11	วิทยาลัยจัดการศึกษาเพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา	2.64	0.48	ปานกลาง	4.52	0.65	มากที่สุด
12	วิทยาลัยจัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน	2.58	0.49	ปานกลาง	4.53	0.59	มากที่สุด

สถาบันวิทยบริการราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
13	วิทยาลัยจัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สินและบุคลากร ทั้งจากภาครัฐและเอกชน รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดการทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา	2.55	0.52	ปานกลาง	4.52	0.61	มากที่สุด
14	วิทยาลัยส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน	2.57	0.50	ปานกลาง	4.59	0.60	มากที่สุด
4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค		2.56	0.50	ปานกลาง	4.52	0.59	มากที่สุด
4.4.1 มีความรู้ด้านสารสนเทศ		2.58	0.50	ปานกลาง	4.52	0.61	มากที่สุด
15	วิทยาลัยจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง	2.57	0.50	ปานกลาง	4.52	0.62	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์		การแปลค่า
		ระดับปฏิบัติ			ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
16	บุคลากรมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที เข้าใจวิธีการเลือกใช้คำค้นหรือใช้กลยุทธ์การค้นหาอันหลากหลาย และรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดี รู้เท่าทันเนื้อหาที่พบในโลกออนไลน์	2.59	0.49	ปานกลาง	4.53	0.58	มากที่สุด
17	บุคลากรสามารถประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ เช่น รู้จักวิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์ หรือเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนเชื่อและนำไปใช้จัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	2.58	0.49	ปานกลาง	4.52	0.59	มากที่สุด
18	บุคลากรมีจริยธรรมในการใช้และเผยแพร่สารสนเทศ	2.58	0.51	ปานกลาง	4.51	0.63	มากที่สุด
	4.4.2 มีความรู้ด้านสื่อ	2.56	0.50	ปานกลาง	4.52	0.58	มากที่สุด
19	บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และกระบวนการในการผลิตสื่อต่าง ๆ ตลอดจนอิทธิพลของสื่อต่อความเชื่อและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล	2.53	0.50	ปานกลาง	4.54	0.55	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	4.4.3 มีความรู้ด้านไอซีที (ICT)	2.56	0.50	ปานกลาง	4.53	0.58	มากที่สุด
20	บุคลากรเข้าใจและรู้จักใช้เครื่องมือในการสร้างสื่อที่เหมาะสม รู้จักใช้ประโยชน์ของสื่ออย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมและความหลากหลายทางวัฒนธรรม	2.55	0.50	ปานกลาง	4.51	0.59	มากที่สุด
21	บุคลากรเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้สื่อเข้าใจและเลือกใช้เครื่องมือในการสร้างสรรค์สื่อได้อย่างเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์	2.61	0.49	ปานกลาง	4.51	0.60	มากที่สุด
22	บุคลากรเข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์คุ้นเคยกับสัญลักษณ์และอินเทอร์เฟซของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้	2.60	0.49	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
23	บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรมออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน	2.51	0.52	ปานกลาง	4.57	0.59	มากที่สุด
24	บุคลากรรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	2.55	0.50	ปานกลาง	4.51	0.56	มากที่สุด
4.4.4 มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล		2.55	0.50	ปานกลาง	4.53	0.57	มากที่สุด
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการแยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหาเป็นประโยชน์ และข้อมูลที่มีเนื้อหาอันตราย รวมถึงสามารถรับรู้และรับมือการคุกคามข่มขู่บนโลกไซเบอร์ได้	2.52	0.52	ปานกลาง	4.56	0.57	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
26	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลบนโลกออนไลน์ รู้จักการป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัย รวมถึงมีความเห็นอกเห็นใจและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์ตลอดจนเป็นกระบอกเสียงให้ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือได้	2.58	0.49	ปานกลาง	4.51	0.57	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**2.58**	**0.50**	**ปานกลาง**	**4.53**	**0.61**	**มากที่สุด**

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.58) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.58) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น ($\bar{X}$ = 2.58) วิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ และวิทยาลัยมีการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 2.56) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 2.65) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 2.72) วิทยาลัยมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 2.69) และวิทยาลัยมีการจัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 2.62) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.59) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยจัดการศึกษาเพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 2.64) วิทยาลัยจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ ($\overline{X}$ = 2.59) และวิทยาลัยจัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน ($\overline{X}$ = 2.58) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.56) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีความรู้ด้านสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 2.58) ความรู้ด้านไอซีที (ICT) และมีความรู้ด้านสื่อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 2.56) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และวิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.55) และวิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต ($\overline{X}$ = 4.54) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง

4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.60) วิทยาลัยมีการจัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาและวิทยาลัยมีการจัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.51) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.59) วิทยาลัยจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ และวิทยาลัยจัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.53) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 4.56) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีความรู้ด้านสารสนเทศและมีความรู้ด้านสื่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.58) และความรู้ด้านไอซีที (ICT) และมีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.53) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน							
5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์		2.52	0.53	ปานกลาง	4.60	0.55	มากที่สุด
1	วิทยาลัยส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน	2.51	0.56	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด
2	บุคลากรในวิทยาลัยมีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรงในการทำงาน และการแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น	2.53	0.50	ปานกลาง	4.55	0.60	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	5.2 ความผูกพันต่อองค์กร	2.56	0.50	ปานกลาง	4.54	0.58	มากที่สุด
3	บุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	2.55	0.50	ปานกลาง	4.55	0.57	มากที่สุด
4	บุคลากรในวิทยาลัยมีการทำงานเป็นทีม	2.56	0.50	ปานกลาง	4.54	0.58	มากที่สุด
	5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	2.51	0.50	ปานกลาง	4.54	0.59	มากที่สุด
5	ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค สามารถตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง	2.51	0.50	ปานกลาง	4.54	0.59	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน		2.52	0.55	ปานกลาง	4.58	0.58	มากที่สุด
6	บุคลากรสามารถใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติ งานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้สำเร็จผล	2.53	0.50	ปานกลาง	4.53	0.58	มากที่สุด
7	บุคลากรแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน	2.53	0.50	ปานกลาง	4.52	0.65	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน							
8	วิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน	2.51	0.66	ปานกลาง	4.68	0.52	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น		2.53	0.72	ปานกลาง	4.69	0.56	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้คิดในเชิงสร้างสรรค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ	2.52	0.67	ปานกลาง	4.69	0.54	มากที่สุด
10	ผู้บริหารและบุคลากรมีแรงจูงใจภายในสูงและมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป	2.54	0.77	ปานกลาง	4.68	0.58	มากที่สุด
5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม		2.58	0.60	ปานกลาง	4.57	0.58	มากที่สุด
11	บุคลากรในวิทยาลัยมีการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	2.52	0.61	ปานกลาง	4.60	0.61	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า	สภาพที่พึงประสงค์ ระดับปฏิบัติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
12	บุคลากรในวิทยาลัยมีทักษะในการฟังและการพูดโน้มน้าวใจ	2.59	0.60	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด
13	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.62	0.58	ปานกลาง	4.53	0.59	มากที่สุด
14	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำใฝ่บริการ	2.62	0.58	ปานกลาง	4.55	0.57	มากที่สุด
15	วิทยาลัยส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม	2.53	0.62	ปานกลาง	4.64	0.53	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**2.55**	**0.58**	**ปานกลาง**	**4.58**	**0.57**	**มากที่สุด**

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.55) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรองพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 องค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.52) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด 2 อันดับแรก คือ บุคลากรในวิทยาลัยมีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรงในการทำงาน และการแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ($\overline{X}$ = 2.53) และวิทยาลัยส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.51) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 5.2 ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.56) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ บุคลากรในวิทยาลัยมีการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 2.56) บุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\overline{X}$ = 2.55) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.51) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค สามารถตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง ($\overline{X}$ = 2.51) องค์ประกอบรอง 5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.52) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากรสามารถใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติ งานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้สำเร็จผล และบุคลากรแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 2.53) และวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.51) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.53) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีแรงจูงใจภายในสูงและมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ($\overline{X}$ = 2.54) และผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้คิดในเชิงสร้างสรรค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ($\overline{X}$ = 2.52) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.58) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในวิทยาลัยมีการตระหนักรู้

ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ($\overline{X}$ = 2.60) บุคลากรในวิทยาลัยมีการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ($\overline{X}$ = 2.60) และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำใฝ่บริการ ($\overline{X}$ = 2.60) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบรอง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบรอง ซึ่งองค์ประกอบรอง 5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ วิทยาลัยส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.64) และบุคลากรในวิทยาลัยมีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรงในการทำงาน และการแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.55) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 5.2 ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ บุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\overline{X}$ = 4.66) และบุคลากรในวิทยาลัยมีการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$= 4.58) ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค สามารถตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง ($\overline{X}$ = 4.54) องค์ประกอบรอง 5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.68) บุคลากรสามารถใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติ งานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้สำเร็จผล ($\overline{X}$ = 4.53) และบุคลากรแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน ($\overline{X}$ = 4.52)

ตามลำดับ องค์ประกอบรอง 5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้คิดในเชิงสร้างสรรค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ($\overline{X}$ = 4.69) และผู้บริหารและบุคลากรมีแรงจูงใจภายในสูงและมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ($\overline{X}$ = 4.58) ตามลำดับ และองค์ประกอบรอง 5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ วิทยาลัยส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม ($\overline{X}$ = 4.64) บุคลากรในวิทยาลัยมีทักษะในการฟังและการพูดโน้มน้าวใจ ($\overline{X}$ = 4.60) และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำใฝ่บริการ ($\overline{X}$ = 4.55) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{(Modified)}$	ลำดับการพัฒนา
1	การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	2.56	4.56	0.781	4
	1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ	2.56	4.55	0.777	
	1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่	2.59	4.54	0.753	
	1.3 การทำงานเป็นทีม	2.55	4.58	0.796	
2	การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	2.54	4.63	0.823	1
	2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม	2.56	4.59	0.793	
	2.2 การสื่อสาร	2.52	4.62	0.833	
	2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย	2.53	4.67	0.846	
	2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	2.52	4.76	0.889	
3	การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.55	4.58	0.796	2
	3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	2.52	4.70	0.865	
	3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	2.55	4.53	0.776	
	3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	2.57	4.52	0.759	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{(Modified)}$	ลำดับการพัฒนา
4	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	2.58	4.53	0.756	
	4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.58	4.53	0.756	
	4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา	2.65	4.53	0.709	5
	4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21	2.59	4.54	0.753	
	4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค	2.56	4.52	0.766	
5	ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	2.56	4.58	0.789	
	5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์	2.52	4.60	0.825	
	5.2 ความผูกพันต่อองค์กร	2.56	4.54	0.773	
	5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	2.51	4.54	0.809	
	5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน	2.52	4.54	0.802	3
	5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น	2.53	4.69	0.854	
	5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม	2.58	4.57	0.771	

จากตาราง 20 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ($PNI_{(Modified)}$) = 0.823) รองลงมาคือ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{(Modified)}$) = 0.796) องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน ($PNI_{(Modified)}$) = 0.789)

องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ($PNI_{(Modified)}$) = 0.781) และองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{(Modified)}$) = 0.756) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 4 การร่างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. การร่างรูปแบบ

การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ($PNI_{Modified}$ = 0.823) รองลงมาคือ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.796) องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน ($PNI_{Modified}$ = 0.789) องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ($PNI_{Modified}$ = 0.781) และองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$ = 0.756) ตามลำดับ ทั้งนี้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่ามากแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมากควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และข้อที่มีค่าน้อยแสดงให้เห็นความมีความต้องการจำเป็นน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 275) ซึ่งผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาสรุปเรียงลำดับความสำคัญการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาพิจารณาการจัดอบรม ดังนี้

1.1 การพิจารณาจำนวนชั่วโมงในการอบรม ในภาพรวม

1.2 การพิจารณาจำนวนชั่วโมงในการพัฒนาองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบจากการนำเสนอสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำเสนอสรุป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเรียงลำดับความสำคัญเพื่อการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังตาราง 21

ตาราง 21 สรุปการเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบรอง การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ค่า PNI Modified	อันดับ	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนชั่วโมงในการพัฒนา (56 ชั่วโมง)
1	**การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่**	**0.781**	**4**	**13**	**10 ชั่วโมง**
	1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ	0.777	(2)	(5)	
	1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่	0.753	(3)	(3)	
	1.3 การทำงานเป็นทีม	0.796	(1)	(5)	
2	**การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย**	**0.823**	**1**	**15**	**13 ชั่วโมง**
	2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม	0.793	(4)	(4)	
	2.2 การสื่อสาร	0.833	(3)	(6)	
	2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย	0.846	(2)	(4)	
	2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	0.889	(1)		
3	**การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง**	**0.796**	**2**	**10**	**12 ชั่วโมง**
	3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	0.865	(1)	(4)	
	3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	0.776	(2)	(4)	
	3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	0.759	(3)	(3)	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบรอง การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ค่า PNI Modified	อันดับ	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนชั่วโมงในการพัฒนา (56 ชั่วโมง)
4	**การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน**	**0.756**	**5**	**26**	**10 ชั่วโมง**
	4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.756	(2)	(3)	
	4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา	0.709	(4)	(3)	
	4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21	0.753	(3)		
	4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค	0.766	(1)		
5	**ความเป็นผู้นำและความผูกพัน**	**0.789**	**3**	**15**	**11 ชั่วโมง**
	5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์	0.825	(2)	(3)	
	5.2 ความผูกพันต่อองค์กร	0.773	(5)	(3)	
	5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	0.809	(3)	(3)	
	5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน	0.802	(4)	15	
	5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น	0.854	(1)	(3)	
	5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม	0.771	(6)	(4)	
ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) โดยรวม		**0.698**			

จากตาราง 21 ความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า มีค่าความต้องการจำเป็น

($PNI_{(Modified)}$) ของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ($PNI_{Modified}$ = 0.823) รองลงมา คือ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.796) องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน ($PNI_{Modified}$ = 0.789) องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ($PNI_{Modified}$ = 0.781) และองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$ = 0.756) ตามลำดับ

จากการสรุปการเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำไปสู่การสรุปจำนวนชั่วโมงการพัฒนาตามทฤษฎี Learning System (70 : 20 : 10) (การพัฒนาทักษะ: กระบวนการติดตาม วัดผลประเมินผล ให้คำแนะนำ: การอบรม) เพื่อกำหนดชั่วโมงการพัฒนาให้มีความเหมาะสม ดังตาราง 22

ตาราง 22 การกำหนดจำนวนชั่วโมงตามลำดับความสำคัญของวิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีที่	วิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	จำนวนชั่วโมง	เวลาในการพัฒนา (ชั่วโมง)
1	**ศึกษาชุดฝึกด้วยตนเอง**	8	8
2	**การอบรมเชิงปฏิบัติการ**	8	8
	การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	1 ชั่วโมง 20 นาที	
	การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1 ชั่วโมง 20 นาที	
	ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	1 ชั่วโมง 20 นาที	
	การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	1 ชั่วโมง 20 นาที	
	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	1 ชั่วโมง 15 นาที	

ตาราง 22 (ต่อ)

วิธีที่	วิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	จำนวนชั่วโมง		เวลาในการพัฒนา (ชั่วโมง)
3	**การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**	**ฝึกปฏิบัติจริง (49 ชั่วโมง)**	**การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (7 ชั่วโมง)**	56
	1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	12	การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในวันพฤหัสบดี เวลา 15.00–16.00 น. สัปดาห์ละ	
	2. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	11	1 ครั้ง รวม 7 สัปดาห์ ใช้เวลาทั้งสิ้น 7 ชั่วโมง	
	3. ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	10		
	4. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	8		
	5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	8		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

วิธีที่	วิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	จำนวนชั่วโมง	เวลาในการพัฒนา (ชั่วโมง)
4	**การติดตามและประเมินผล**	**14**	**14**
	1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย		ติดตามและประเมินผล จำนวน 7 ครั้ง ทุกวันศุกร์ เวลา 15.00–17.00 น. รวม 14 ชั่วโมง
	2. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง		
	3. ความเป็นผู้นำและความผูกพัน		
	4. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่		
	5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน		

หมายเหตุ: รวมชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด 86 ชั่วโมง

ผู้วิจัยนำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ทำการประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาในส่วนองค์ประกอบของรูปแบบและกระบวนการพัฒนาของรูปแบบ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ได้ทำการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบและกระบวนการพัฒนาของรูปแบบในที่สุดจะได้องค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย (1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) (3) การฝึกปฏิบัติจริง และ (4) การติดตามและประเมินผล 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

2. การร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาทำการเขียนโครงร่างและสร้างรูปแบบ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ หลักการของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหลักการดังนี้

1.1.1 เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 เป็นรูปแบบที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิด รวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้จริง

1.1.3 เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การติดตามและประเมินผล

1.1.4 เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยมีหลักการสำคัญประกอบด้วย การใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้ด้วยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม และการปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวาง และการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC)

1.2 ความมุ่งหมายของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความมุ่งหมายของรูปแบบ ดังนี้

1.2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

1.2.2 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

1.2.3 เพื่อให้ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนนำความรู้และทักษะด้านการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 เนื้อหาของรูปแบบ

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นสาระที่เป็นองค์ความรู้ในเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย จำนวน 5 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

หน่วยที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

หน่วยที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

หน่วยที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

หน่วยที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

1.4 กระบวนการพัฒนา

กระบวนการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System (70 : 20 : 10) (Gagné, R. M. (2011, pp. 1 – 32) และการพัฒนาตามรูปแบบมีระยะเวลา 99 ชั่วโมง กำหนดตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 1 – 2) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (10% ระยะเวลา 9 ชั่วโมง)

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกิจกรรมพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (70% ระยะเวลา 72 ชั่วโมง)

ตอนที่ 3 การนิเทศ ติดตาม ระยะการติดตามผลการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการประเมินหลังการฝึกปฏิบัติจริง (20% ระยะเวลา 18 ชั่วโมง)

1.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้

สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.5.1 คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.5.2 ชุดนำเสนอ โดยระบบดิจิทัล เช่น PowerPoint, VDO, QR code เป็นต้น

1.5.3 โสตทัศนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง เครื่องฉาย โทรทัศน์ เป็นต้น

รายละเอียดของกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

กิจกรรมการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (10% ระยะเวลา 9 ชั่วโมง) ประกอบด้วย กิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมเครือข่ายสัมพันธ์ เป็นการแนะนำทำความรู้จักกันเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันเพื่อให้เข้าใจในจุดมุ่งหมายเดียวกัน และกล้าอภิปราย พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็น

2. ทำแบบทดสอบวัดความรู้ก่อนการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. มอบเอกสารการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ไปศึกษาด้วยตนเอง ผู้วิจัยมอบเอกสารสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือเอกสารประกอบรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย คู่มือรูปแบบการพัฒนาและเอกสารการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 เล่ม ให้ผู้เข้าร่วมพัฒนา

4. ผู้ร่วมพัฒนารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 9 ชั่วโมง และเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมพัฒนาทำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีลำดับขั้นตอนกิจกรรมดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับแนวความคิด หลักการ วิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมความคิด นำเสนอผลทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม

4.2 ขั้นการเรียนรู้จากกระบวนการสอนแนะ เป็นขั้นตอนที่วิทยากรให้ความรู้ชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของตนเองต่อไป

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วันที่ 1 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เวลา 08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียนและรายงานตัว
เวลา 08.30 – 10.30 น.	พิธีเปิดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ และบรรยายพิเศษ หัวข้อเรื่อง “การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนใน” โดยวิทยากร
เวลา 10.30 – 11.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 11.00 – 12.00 น.	บรรยายหัวข้อ “การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่” โดยวิทยากร
เวลา 12.00 – 13.30 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.30 – 14.30 น.	บรรยายหัวข้อ“การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย” โดยวิทยากร
เวลา 14.30 – 15.30 น.	บรรยายหัวข้อ“การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง” โดยวิทยากร
เวลา 15.30 – 16.00 น.	สรุปบทเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันที่ 2 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เวลา 08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียนและรายงานตัว
เวลา 09.00 – 10.30 น.	บรรยายหัวข้อ “การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียน การสอน” โดยวิทยากร
เวลา 10.30 – 11.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 11.00 – 12.00 น.	บรรยายหัวข้อ “ความเป็นผู้นำและความผูกพัน” โดยวิทยากร
เวลา 12.00 – 13.30 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.30 – 14.30 น.	สรุปบทเรียนและนำเสนองาน
เวลา 14.30 – 16.00 น.	พิธีปิดและมอบประกาศนียบัตร

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (70% ระยะเวลา 72 ชั่วโมง)

การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 23

ตาราง 23 กำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 1	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	เล่มที่ 1 จำนวน 20 ชั่วโมง
ครั้งที่ 2	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	
ครั้งที่ 3	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 4	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	
ครั้งที่ 5	09.00 – 12.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ –ทำแบบทดสอบท้ายบทเรียน –ประเมินตนเอง ครั้งที่ 1	
	13.00 – 17.00 น.	–นิเทศ ครั้งที่ 1	
ครั้งที่ 6	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	เล่มที่ 2 จำนวน 12 ชั่วโมง
ครั้งที่ 7	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	
ครั้งที่ 8	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย –ทำแบบทดสอบท้ายบทเรียน –ประเมินตนเอง ครั้งที่ 1 –นิเทศ ครั้งที่ 2	
ครั้งที่ 9	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	เล่มที่ 3 จำนวน 16 ชั่วโมง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 10	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	
ครั้งที่ 11	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	
ครั้งที่ 12	13.00 – 17.00 น.	ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง –นิเทศครั้งที่ 3 –ทำแบบทดสอบ	
ครั้งที่ 13	08.00 – 12.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน	เล่มที่ 4 จำนวน 12 ชั่วโมง
ครั้งที่ 14	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน	
ครั้งที่ 15	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง/ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน –นิเทศครั้งที่ 4 –ทำแบบทดสอบ	
ครั้งที่ 16	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	เล่มที่ 5 จำนวน 12 ชั่วโมง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตาราง 23 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
ครั้งที่ 17	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	
ครั้งที่ 18	13.00 – 17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน –นิเทศครั้งที่ 5 –ทำแบบทดสอบ –ประเมินตนเอง ครั้งที่ 2 –ทำแบบสอบถามความพึงพอใจ	

ตอนที่ 3 การนิเทศ ติดตาม ระยะการติดตามผลการพัฒนาการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจน โดยทำการประเมินหลังการเรียนรู้ด้วยตนเอง (20% ระยะเวลา 18 ชั่วโมง)

1.6 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.6.1 ดำเนินการประเมินโดยให้ผู้บริหารและครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำแบบทดสอบประเมินผลการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1.6.1.1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

1.6.1.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

1.6.1.3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.6.1.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

1.6.1.5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

1.6.2 ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ซึ่งการนิเทศ ติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาค

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตะวันออกเฉียงเหนือ หลังกระบวนการพัฒนา 1 สัปดาห์ โดยการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ผู้เข้ารับการพัฒนา ประเมินความรู้ก่อนเข้ารับการพัฒนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยแบบทดสอบก่อนการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และหลังจบการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบประเมินความพึงพอใจ

ครั้งที่ 2 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนา โดยการทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 1 ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครั้งที่ 3 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 2 ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครั้งที่ 4 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 3 ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครั้งที่ 5 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 4 ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครั้งที่ 6 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 5 ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ครั้งที่ 7 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินหลังจากจบกระบวนการพัฒนา โดยทำแบบทดสอบหลังการพัฒนาและประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาและการใช้รูปแบบพัฒนา

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) คู่มือการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ชุดฝึกอบรมในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 ชุด คือ ชุดที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ชุดที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ชุดที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ชุดที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และชุดที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ทำการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 24

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ของการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ภาพรวม		การแปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	
รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	**4.67**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.44**	**0.53**	**มาก**	**4.67**	**0.46**	**มากที่สุด**	**4.58**	**0.51**	**มากที่สุด**
1) หลักการของรูปแบบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
3) เนื้อหาของรูปแบบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
4) กระบวนการของรูปแบบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
6) คู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
เอกสารประกอบการพัฒนาเล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**
1) วัตถุประสงค์	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
2) เนื้อหา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 24 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ภาพรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.44**	**0.53**	**มาก**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.53**	**0.53**	**มากที่สุด**
1) วัตถุประสงค์	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
2) เนื้อหา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.44**	**0.53**	**มาก**	**4.53**	**0.53**	**มากที่สุด**
1) วัตถุประสงค์	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	–	–	–
2) เนื้อหา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ภาพรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
เอกสารประกอบการพัฒนาเล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.44**	**0.53**	**มาก**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.53**	**0.53**	**มาก**
1) วัตถุประสงค์	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
2) เนื้อหา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	–	–	–
เอกสารประกอบการพัฒนาเล่มที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	**4.56**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.44**	**0.53**	**มาก**	**4.44**	**0.53**	**มาก**	**4.67**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.53**	**0.52**	**มากที่สุด**
1) วัตถุประสงค์	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
2) เนื้อหา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
5) การวัดและประเมินผล	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	–	–	–
การประเมินในภาพรวม	**4.58**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.52**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.50**	**0.53**	**มาก**	**4.58**	**0.51**	**มากที่สุด**	**4.54**	**0.53**	**มากที่สุด**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 24 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทั้งหมด ทั้งในส่วนของหลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า หลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58)

สำหรับการประเมินเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และเล่มที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53 – 4.56) ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นำร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่านเพื่อประเมินและพิจารณาล่วงหน้า และจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยวิธีการสนทนาแบบออนไลน์ด้วย Google Meet วันที่ 12 เดือนกันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 10.30 น. ถึงเวลา 12.00 น. ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ได้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล มีกระบวนการที่ชัดเจนเป็นลำดับขั้นตอนอย่างเหมาะสม

มีความเหมาะสมและเรียงลำดับได้เป็นอย่างดี มีขั้นตอนที่ทำให้ผู้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้ในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หรือวิทยาลัยที่สนใจได้ ทั้งนี้ควรมีการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังข้อความบางตอนจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม ดังนี้

"...คู่มือของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทำได้สมบูรณ์ดี รูปแบบการพัฒนาในส่วนของหลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อ / แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมและเรียงลำดับได้เป็นอย่างดี มีขั้นตอนที่ทำให้ผู้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของเอกสารประกอบการพัฒนาเล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ควรสะท้อนความเป็นสมัยใหม่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องควรเป็นปีปัจจุบันหรือทันสมัยมากขึ้นและเพิ่มงานวิจัยของต่างประเทศมากขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

"...องค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมและน่าสนใจ เนื้อหาของรูปแบบมีความทันสมัยและเข้าใจง่าย ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของคู่มือของรูปแบบการพัฒนาควรนำเสนอที่มาและความสำคัญที่ให้ตรงกับรูปแบบการพัฒนาและเขียนให้เห็นความสำคัญขององค์ประกอบทั้ง 5 เล่ม ควรนำเสนอองค์ประกอบการบริหารสมัยใหม่ในเล่มคู่มือ ในส่วนของเอกสารประกอบรูปแบบแต่ละเล่มในส่วนของหลักการของรูปแบบควรเพิ่มแนวทางการปฏิบัติและการประยุกต์ใช้ ในส่วนของกรณีศึกษาให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละเล่มและควรเพิ่มกรณีศึกษาที่มาจากต่างประเทศ มีเครื่องมือวัดและประเมินผล สื่อ/แหล่งเรียนรู้ควรมีคลิปวีดีโอหรือคิวอาร์โค้ด (QR code) และควรเรียงลำดับขององค์ประกอบตามการบริหารองค์กร เช่น ควรเริ่มจากโครงสร้างขององค์กรเป็นองค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพันเป็นลำดับแรก เป็นต้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

"...เห็นด้วยกับคู่มือและเล่มเอกสารประกอบในแต่ละองค์ประกอบ ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะในภาพรวมที่ต้องนำเสนอให้สอดคล้องกับปัญหาของการจัดการศึกษาของอาชีวศึกษา กล่าวคือ ปัญหาการผลิตนักศึกษาที่ไม่ต้องตามความต้องการของสถานประกอบการ ควรเพิ่มเนื้อหาในส่วนของนโยบายสมรรถนะวิชาชีพชั้นสูง การจัดการเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การสอนระบบทวิภาคีซึ่งภาคเอกชนจัดการศึกษาได้ดีกว่าภาครัฐบาล มีสถานบันภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้นต้น ร่วมประเมินมาตรฐานการจัดการศึกษาด้วย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

“...เห็นด้วยกับคู่มือของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนและเอกสารประกอบในองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบที่ได้มา ซึ่งประกอบไปด้วยหลักใหญ่ ๆ ทั้งนี้ในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และความเป็นผู้นำและความผูกพัน ทั้งนี้ในฐานะที่ผมเป็นผู้บริหารวิทยาลัยเอกชนและเคยทำธุรกิจส่วนตัวมาก่อน จึงขอเสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมในส่วนของหลักสูตรที่ตรงกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสาขานั้น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เช่น การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี เป็นต้น ในการพัฒนาของนักศึกษาเอกชนให้เข้าใจสภาพการทำงานจริง เข้าใจชีวิตการทำงานจริง ๆ มีการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ (Eco system) การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่เรียนจบแล้วสามารถทำงานได้เลย รวมถึงมีการฝึกงานและมีมาตรฐานการศึกษาที่ตรวจสอบจากหน่วยงานอื่น เช่น หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรม เป็นต้น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

“...ในฐานะที่ผมเป็นอาจารย์สอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตมาเป็นเวลานานพอสมควร เห็นด้วยและชื่นชมในการจัดทำคู่มือและเล่มเอกสารองค์ประกอบที่ได้มาถือว่ามีความเหมาะสม ทั้ง 5 องค์ประกอบ แต่ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนและป้องกันการเข้าใจที่คลาดคลาดของผู้ที่ศึกษาเอกสาร จึงควรมีการนำเสนอให้มีความสอดคล้องกันของเนื้อหาในส่วนของคู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาทั้ง 5 เล่ม ตรวจสอบและปรับการใช้คำหรือวลีที่ใช้ในแต่ละเล่มให้สอดคล้องตรงกันทุกเล่ม และในช่วงที่ 2 ของการสนทนากลุ่มขอเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของการวัดและการประเมินผลควรลงรายละเอียดให้มากขึ้นว่าประเมินอย่างไรและใช้เครื่องมือในการประเมินอะไรบ้าง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

“...เห็นด้วยอย่างยิ่งกับองค์ประกอบที่ได้วิเคราะและสังเคราะห์มาและมีความเห็นด้วยกับท่านผุ้ทรงคุณวุฒิที่เสนอว่าควรมีการฝึกงานกับสถานประกอบการ

และการจัดการศึกษาระบบทวภาคี รวมถึงการผลิตนักศึกษาที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น จึงควรพัฒนาและเพิ่มเนื้อหาในเอกสารประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ที่ควรมีการพัฒนาทั้งการพัฒนาครูผู้สอน ที่ควรเพิ่มการอบรมพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและมีความรู้ทันกับสมัยใหม่ และการพัฒนาในส่วนของตัวนักศึกษาให้มีทักษะอาชีพ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการมุ่นเน้นการพัฒนานักศึกษารุ่นใหม่ที่จิตอาสาและการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอีกด้วย ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

“...ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งนี้ในส่วนของเล่มประกอบการพัฒนาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาทั้งครูผู้สอน ผู้บริหาร รวมถึงพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่สายผู้สอน ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการจัดการเรียนการสอนทางอาชีวศึกษา ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

“...เห็นด้วยกับเอกสารประกอบการพัฒนาทั้ง 5 องค์ประกอบของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นไปได้และจะเป็นประโยชน์ ซึ่งการบริหารคุณภาพโดยรวมขององค์การ ควรจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นตามการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนการอ้างอิงในรายละเอียดของกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาตามแนวทางของ สพฐ. ที่ใช้ทฤษฎี Learning System ก็สามารถใช้เป็นหลักการได้ แต่ถ้าผู้วิจัยสามารถอ้างอิงตามแนวทางของอาชีวศึกษาได้ก็จะเป็นการดี และควรเพิ่มเติมงานวิจัยของต่างประเทศ และกรณีศึกษา (Case study) ของต่างประเทศมาประกอบด้วย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

“...ในการสนทนากลุ่มในช่วงที่ 2 ผมเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่วิเคราะห์มา มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ และการปรับปรุงพฤติกรรมของนักศึกษาและบุคลากร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

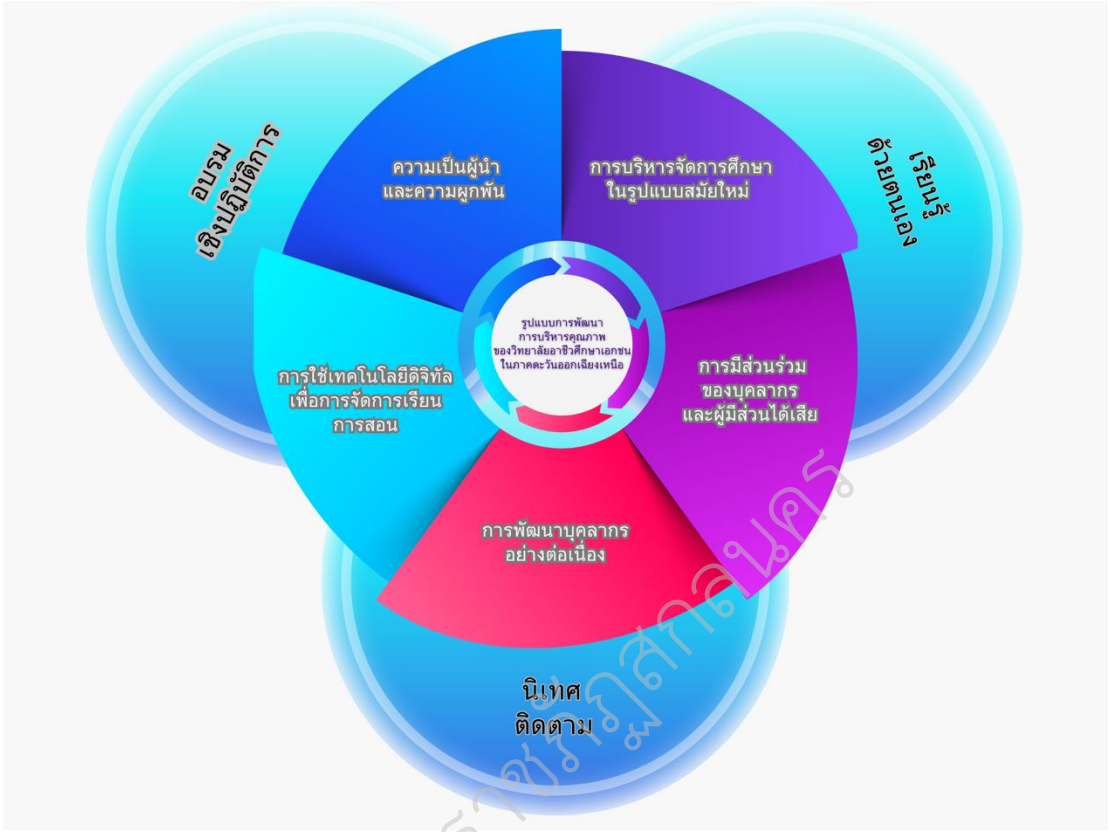
และขอเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาให้สมบูรณ์มากขึ้น กล่าวคือในส่วนของเอกสารประกอบการพัฒนาทั้ง 5 เล่ม ควรมีการนำเสนอเหมือนกับแผนการเรียนรู้ ที่ควรเพิ่มแผนการสอน ใบความรู้ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบแต่ละด้าน และมีเครื่องมือที่ชัดเจนในการวัดและประเมินผลในแต่ละเล่ม รวมถึงในส่วนของกระบวนการพัฒนาที่ควรเพิ่มกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในแต่ละเล่ม มีแนวทางการปฏิบัติจริง มีใบความรู้และใบงาน รวมถึงการเพิ่มแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สมัยใหม่หรือควรมีโมเดลการเรียนรู้ (Model) ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

“...เห็นด้วยกับเอกสารและคู่มือที่วิเคราะห์มามีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งนี้ควรตรวจสอบให้มีความครอบคลุมทั้งในด้านองค์ความรู้ การปฏิบัติ และการนิเทศ ติดตาม รวมถึงควรมีการระบุผู้นิเทศและวันเดือนปี (Timeline) ในการนิเทศ ติดตามด้วย นอกจากนี้ควรพัฒนาหลักสูตร การให้สถานประกอบการในการสร้างแรงบันดาลใจแก่นักศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ มีแรงบันดาลใจและมีความพร้อมที่จะทำงานตามความถนัดและความสนใจมากกว่าการมุ่งเพิ่มจำนวนนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หรือการเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงาน (OT) ของนักศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, บทสนทนาการสนทนากลุ่ม, 12 กันยายน 2568)

จากการตรวจสอบและการยืนยันรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาเสนอโมเดลรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแสดงดังภาพประกอบ 22



ภาพประกอบ 22 โมเดลรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ได้แก่ คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 ซึ่งประกอบด้วย 20 เขต รวม 192 วิทยาลัย แบ่งออกเป็น ผู้อำนวยการ 192 คน และรองผู้อำนวยการ 768 คน รวมทั้งสิ้น 960 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 274 คน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (2006, p. 608)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพและองค์ประกอบของรูปแบบ

วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการโดย

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

2. การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการดังนี้

1. นำกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน ซึ่งมีวิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ คือ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) 3) การฝึกปฏิบัติจริง และ 4) การติดตามและประเมินผล รวมทั้งรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)

2. ทำการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบ จำนวน 9 คน

3. ศึกษาความต้องการจำเป็นโดยสร้างแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนที่ 1 ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 2 และความต้องการจำเป็นในขั้นที่ 3 มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาความสอดคล้องของข้อมูลเพื่อที่จะสรุปองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการร่างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาระดับการการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการศึกษาเชิงสำรวจ

1. นำข้อมูลที่สรุปได้จากการวิเคราะห์งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ รวมถึงประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตรวจสอบ

4. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index) เป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC. Index ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, หน้า 62) มาใช้

5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่น รายงานต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

8. เก็บแบบสอบถาม พร้อมนำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ

ในระยะนี้เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการสร้างรูปแบบการพัฒนานั้น ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และวิธีการพัฒนาพัฒนาการบริหารคุณภาพ มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนา พัฒนาการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังจากนั้น

ให้ผู้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบร่างรูปแบบและขอรับความคิดเห็นเพิ่มเติมในการสร้างรูปแบบ

1. นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และวิธีการพัฒนาพัฒนาการบริหารคุณภาพมาสรุปประเด็นสำคัญ

2. กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กำหนดรายละเอียดของเอกสารประกอบการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบ และออกแบบกิจกรรมการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. นำรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบหลังจากปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อย จึงนำรูปแบบไปทำการยืนยันโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันรูปแบบ

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไข และไปทำการตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องโดยกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

2. นำประเด็นสำคัญที่ได้จากการตรวจสอบรูปแบบ / ยืนยันรูปแบบและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือศึกษาอีกครั้ง ก่อนนำไปจัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาต่อไป

3. จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำไปประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในขั้นตอนต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบ

ในระยะนี้เป็นการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยนำรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) รูปแบบการพัฒนาพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์พร้อมที่จะเผยแพร่ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง และ 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มี 3 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) การวางแผนและการจัดการองค์การ

2) การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่

3) การทำงานเป็นทีม

1.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มี 4 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) รูปแบบการมีส่วนร่วม

2) การสื่อสาร

3) การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มี 3 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

1.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มี 4 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา

3) การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21

4) การใช้เครื่องมือและเทคนิค

1.5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน มี 6 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์

2) ความผูกพันต่อองค์กร

3) ความเชื่อมั่นในตนเอง

4) ความรอบรู้ในการทำงาน

5) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น

6) ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

โดยองค์ประกอบที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้คือ 1) องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย (PNI = 0.823) 2) องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร (PNI = 0.796) 3) องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน (PNI = 0.789) 4) องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ (PNI = 0.781) และ 5) องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน (PNI = 0.756) ตามลำดับ

2. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.1 หลักการของรูปแบบ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหลักการดังนี้ 1) เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เป็นรูปแบบที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิด รวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้จริง 3) เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย (1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) (3) การฝึกปฏิบัติจริง และ (4) การติดตามและประเมินผล 4) เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยมีหลักการสำคัญประกอบด้วย การใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้ด้วยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม และการปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวาง และการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC)

2.2 ความมุ่งหมายของรูปแบบ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความมุ่งหมายของรูปแบบดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 2) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ 3) เพื่อให้ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนนำความรู้และทักษะด้านการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เนื้อหาของรูปแบบ ซึ่งเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นสาระที่เป็นองค์ความรู้ในเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 5 ส่วน มีจำนวน 5 หน่วย ดังนี้ หน่วยที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ หน่วยที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

และผู้มีส่วนได้เสียหน่วยที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หน่วยที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และหน่วยที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

2.4 กระบวนการพัฒนา ซึ่งกระบวนการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความเป็นผู้นำและความผูกพัน ด้านการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System (70: 20: 10) (Gagné, R. M. (2011, pp. 1 – 32) ประกอบด้วย รายละเอียดของกิจกรรมตามระยะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 3) การติดตาม ประเมินผล

2.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้ ซึ่งสื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ชุดนำเสนอ โดยระบบดิจิทัล เช่น PowerPoint, VDO, QR code เป็นต้น และ 3) โสตทัศนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง เครื่องฉาย โทรทัศน์ เป็นต้น

2.6 การติดตาม ประเมินผล การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทั้งหมด ทั้งในส่วนของหลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า หลักการของรูปแบบ

ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58)

3.2 ผลการประเมินเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เล่มที่ 1 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และเล่มที่ 5 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53 – 4.56) ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายตามกระบวนการของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสามารถอภิปรายแยกย่อย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง และ 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนและการจัดการองค์การ สร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการคนเก่งในสถานศึกษา ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ขีดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจน

ในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต โดยในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย 1) การวางแผนและการจัดการองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และวิธีการดำเนินงาน รวมถึงกระบวนการจัดระเบียบโครงสร้าง บทบาท หน้าที่ ความสัมพันธ์ และทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล มีทิศทางและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งเป็นกระบวนการสร้าง ปรับปรุง และนำเทคโนโลยี แนวคิดหรือวิธีปฏิบัติใหม่มาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อจำกัด และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยรวมถึงการจัดเตรียมทรัพยากร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นและทดลองสิ่งใหม่ ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงานและการบริการ และ 3) การทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมมือกันของบุคคลหลายคนที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จที่ไม่สามารถทำได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการประสานงานที่ราบรื่น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการประสานงานที่ราบรื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอำนวย มีราคา (2565, หน้า 3137 – 3150) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษาในยุคใหม่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ หลากหลาย ซึ่งมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี โดยเฉพาะการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงวิกฤตสิ่งแวดล้อม เป็นตัวกระตุ้นให้องค์กรการศึกษาต้องปรับตัวอย่าง รวดเร็ว เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนสำหรับโลกที่ไม่หยุดนิ่ง แนวทางในการบริหารจัด การศึกษาเน้นที่การส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรครู การจัดการหลักสูตร

ให้มีความยืดหยุ่น และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของนักเรียน ความท้าทายที่สำคัญคือการลดความเหลื่อมล้ำทางการ ศึกษา การจัดการกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร และการปรับตัวของครูต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ บทความนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลและความท้าทายที่ผู้บริหารการศึกษาต้องเผชิญเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้มีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต เช่นเดียวกับในการศึกษาของ Boonyasak Kumpliw. (2025, pp. 294 – 306) ซึ่งได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและยืดหยุ่น (Participatory and Flexible Management) การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานโยบายการศึกษา 2) การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง (Continuous Curriculum Development) การพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน 3) การประเมินผลและการรับรองคุณภาพ (Assessment and Quality Assurance) 4) การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม (Staff Development and Training) และ 5) การสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจและชุมชน (Collaboration with Industry and Community)

1.1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง เพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา สร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ หรือบุคคลที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย 1) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ มาตรการหรือชั้นความเข้มข้นที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยแบ่งเป็นหลายระดับตั้งแต่การปฏิบัติตามคำสั่ง ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบาย และ 2) รูปแบบการมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึง วิธีการและระดับความเข้มข้น

ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรหรือชุมชน โดยมีตั้งแต่การรับข้อมูล การให้ข้อเสนอแนะ การร่วมตัดสินใจ ไปจนถึงการร่วมกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ซึ่งช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสานิตย์ หนูนิล (2561, หน้า 37 – 45) ที่ศึกษาการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ได้ทำการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนได้เสียหลัก (Primary Stakeholders) เป็นกลุ่มที่มีความใกล้ชิดกับองค์กร เช่น พนักงาน ผู้บริหาร ครู และชุมชน เป็นต้น 2) ผู้มีส่วนได้เสียรอง (Secondary Stakeholders) เป็นกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยอ้อม เช่น รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ สมาคมการค้า กลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น และระดับของการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ มีการประชุมร่วมกันในการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ 2) การวางแผนร่วม มีการร่วมวางแผนการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการช่วยเหลือด้านทรัพยากรและการประสานงาน 4) การติดตามและประเมินผลร่วม มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน และ 5) การรับผลประโยชน์ร่วม มีการแบ่งปันผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ในการศึกษาของ Kujala (2022, pp. 1136 – 1196) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Engagement) ประกอบด้วยระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติทางจิตวิทยา (Psychological Dimension) มีความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในงาน 2) มิติทางพฤติกรรม (Behavioral Dimension) การแสดงออกผ่านการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ และ 3) มิติทางสังคม (Social Dimension) มีการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และได้สรุปแนวทางการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ความหลากหลาย (Diversity) เกิดการยอมรับและเคารพความแตกต่างของผู้มีส่วนได้เสีย 2) การฟัง (Listening) มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย 3) คุณค่า (Value) มีการสร้างคุณค่าและประโยชน์ร่วมกัน 4) ความไว้วางใจ (Trust) การสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือ 5) ความรับผิดชอบ (Accountability) สร้างความรับผิดชอบต่อการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และ 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

1.1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร ผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีคุณภาพ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการ PDCA เพื่อควบคุม อธิบาย และปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาบุคลากร โดยในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย 1) การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างไม่สิ้นสุดตลอดชีวิตของบุคคล โดยไม่จำกัดอยู่เพียงในระบบโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม การฝึกทักษะ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิถีชีวิต 2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะประสบการณ์ ความสามารถในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตลอดชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ทั้งงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีทั้งการเรียนรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งช่วยให้บุคลากรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ หรือทรัพยากรแก่บุคคลหรือกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการติดตามผลและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องหลังจากการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปปรับใช้จริง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา และสร้างความมั่นใจและความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเป็นการให้ทรัพยากร เครื่องมือ หรือคำปรึกษาอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากร ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องและช่วยลดปัญหาที่เกิดจากการขาดความรู้หรือความช่วยเหลือในกระบวนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเกสรา บุญครอบ (2565, หน้า 51 – 62) ที่สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริม ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้กับบุคลากร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรที่จำเป็นต้องรับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทางด้านจิตใจ ระหว่างการกระทำการตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร เน้นการ

พัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่มศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ นำไปสู่ความสำเร็จต่อองค์กร โดยมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) ด้านการเพิ่มพูนความรู้ 2) ด้านการเพิ่มพูนทักษะ 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร เช่นเดียวกับในการศึกษาของ Nuraini (2024, pp. 863 – 867) ที่ศึกษาเรื่อง Creating Environments for Continuous Employee Development and Learning ได้สำรวจองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นของผู้นำ (Leadership Commitment) กล่าวคือ ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งในองค์กรได้ โดยเฉพาะผู้นำที่ใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เน้นการบริการ (Servant Leadership) และการเป็นผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) 2) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โดยมีลักษณะของวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร และ 3) กรอบการเรียนรู้ (Learning Frameworks) มีการออกแบบกรอบการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น โปรแกรมการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การหมุนเวียนงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การจำลองสถานการณ์ด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง (Virtual Reality) และการเรียนรู้แบบไมโคร (Microlearning) เป็นต้น

1.1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และทรัพยากรดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเทคโนโลยีเหล่านี้สามารถสนับสนุนทั้งการวางแผนการสอน การถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผน พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคมไทย โดยในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัย

อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน อย่างเป็นระบบระเบียบครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อ โดยผู้สอนจะกำหนดขั้นตอนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอดคล้องและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามสภาพของผู้เรียน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การเลือกใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสนออย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้ (1) มีความรู้ด้านสารสนเทศ (2) มีความรู้ด้านสื่อ (3) มีความรู้ด้านไอซีที (ICT) (4) มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล และ 3) การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการของผู้เรียนที่ครอบคลุมทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ / ค่านิยม (Attitudes & Values) ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่ โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถ 1) ประกอบอาชีพและปรับตัว ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 2) ทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) มีคุณลักษณะของพลเมืองที่ดี ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม จริยธรรม คุณธรรม เคารพสิทธิผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในสังคมประชาธิปไตยและสังคมโลก ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวไม่เพียงเน้นการเรียนรู้เพื่ออาชีพเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2563, หน้า 8) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้สอนใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายตามบริบทสภาพแวดล้อม เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนการเรียนรู้ดิจิทัลจะมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนควรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้ (Technology – based learning design) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการประเมินไปสู่การพัฒนาผู้เรียนผ่านเทคโนโลยี

ดิจิทัล ซึ่งนับว่าเป็นทักษะขั้นพื้นฐานของผู้สอนที่จะเชื่อมต่อโลกออนไลน์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมถึงพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ในการศึกษาของ McCarthy, A. M. (2023, pp. 1234 – 1250) ได้สรุปองค์ประกอบหลักของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้ 1) การออกแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูควรออกแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับเนื้อหาและความต้องการของผู้เรียน เช่น การใช้สื่อออนไลน์ แอปพลิเคชัน หรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู ครูควรมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน 3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เช่น การใช้ห้องเรียนออนไลน์ การใช้สื่อการสอนดิจิทัล หรือการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) การประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูควรมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน เช่น การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้เรียน หรือการสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน

1.1.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน กล่าวคือ ผู้นำที่มีลักษณะกระทำตามที่ได้พูดไว้รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น สามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งมีศิลปะในการใช้อำนาจอิทธิพลบังคับชักชวนหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ คือ ความเชื่อมั่นและมั่นใจในความถูกต้อง ความจริงใจ และความตั้งใจดีของตนเองและผู้อื่น การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับหลักจริยธรรม และสามารถพึ่งพาได้ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นปัจจัยภายในที่สำคัญต่อความสำเร็จและ

การพัฒนาบุคคล นักวิชาการไทยเน้นว่า การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองสามารถทำได้ผ่าน การเรียนรู้ประสบการณ์ การฝึกฝนทักษะ และการได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม 3) ความรอบรู้ในการทำงาน คือ ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจงานและบริบทโดยรอบอย่างรอบด้าน นำความรู้ทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ครอบคลุมความรู้ทั้งด้านเชิงวิชาการ การปฏิบัติ การบริหาร และมนุษยสัมพันธ์พร้อมปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถในการกระตุ้น สนับสนุนการปรับพฤติกรรมและทัศนคติ การสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่น การส่งเสริมการพัฒนาตนเองและชี้นำบุคคลหรือกลุ่มคนให้เกิดความตั้งใจ รวมถึงการช่วยให้เกิดความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างสร้างแรงบันดาลใจและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ และ 5) ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามเป็น กระบวนการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ไม่ใช่บทบาทแยกจากกัน ผู้ตามที่มีคุณภาพจะช่วยพัฒนาผู้นำด้วยข้อเสนอแนะและการสนับสนุน ส่วนผู้นำที่ดีต้องเข้าใจประเภทผู้ตามแต่ละแบบ เพื่อปรับวิธีการบริหารและสร้างแรงจูงใจได้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สายชล นิติพงศ์. (2563, หน้า 45 – 58) ได้สรุปไว้ว่าองค์ประกอบร่วมกันของความเป็นผู้นำและความผูกพัน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อเป้าหมายและทิศทางขององค์กร 2) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) การสื่อสารอย่างชัดเจนและต่อเนื่องช่วยสร้างความเชื่อใจและความเข้าใจ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร 3) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision – Making Ability) มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและรอบคอบของผู้นำทำให้บุคลากรมั่นใจในองค์กร เกิดความผูกพันด้านการลงทุนและการอยู่ร่วมกับองค์กรระยะยาว 4) คุณธรรมและความซื่อสัตย์ (Integrity and Ethics) ผู้นำที่มีคุณธรรมและซื่อสัตย์สร้างความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับองค์กร และ 5) แรงจูงใจและแรงสนับสนุน (Motivation & Support) ซึ่งผู้นำที่สามารถจูงใจและสนับสนุนบุคลากรทำให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์และความมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน เช่นเดียวกับนักวิชาการต่างประเทศ Kouzes & Posner (2017, p. 14) ได้สรุปองค์ประกอบของความเป็นผู้นำและความผูกพัน ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (Vision & Shared Goals) ซึ่งผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ชัดเจนและมีเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนสามารถผูกพันและร่วมทำงานได้

2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ผู้นำที่สื่อสารอย่างชัดเจนและเปิดเผย ส่งเสริมความเข้าใจและความผูกพันของสมาชิก 3) ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust & Credibility) มีการสร้างความเชื่อใจระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นปัจจัยสำคัญของความผูกพัน 4) แรงจูงใจและการยกย่อง (Motivation & Recognition) ซึ่งผู้นำที่สร้างแรงจูงใจและยกย่องความสำเร็จของสมาชิกช่วยเพิ่มความผูกพัน 5) การสนับสนุนการพัฒนา (Support & Development) ทั้งนี้ผู้นำสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของสมาชิก ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และ 6) การมีส่วนร่วมและการมีอิทธิพลร่วม (Participation & Shared Influence) เป็นการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมที่จะนำไปเป็นแนวทางให้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้มีศักยภาพในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นข้อมูลสารสนเทศให้หน่วยงานระดับสูงทางการศึกษาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้เกิดประสิทธิภาพ

1.2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.56) และส่วนสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) เมื่อนำมาคำนวณค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{(Modified)}$) ขององค์ประกอบที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้คือ 1) องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ($PNI_{(Modified)}$ = 0.823) 2) องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{(Modified)}$ = 0.796) 3) องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน ($PNI_{(Modified)}$ = 0.789) 4) องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ($PNI_{(Modified)}$ = 0.781) และ 5) องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{(Modified)}$ = 0.756) ตามลำดับ โดยการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ใช้หลักกระบวนการรวบรวมสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังกับความสามารถที่เกิดขึ้นจริง แล้วทำการจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น โดยสามารถนำมาสู่การอภิปรายดังนี้ 1. การที่องค์ประกอบองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มีค่าความ

ต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{(Modified)}$ = 0.823) น่าจะเกิดจากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง เพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา สร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ หรือบุคคลที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร 2. การที่องค์ประกอบองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{(Modified)}$ = 0.796) น่าจะเกิดจากกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร ผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีคุณภาพ มีการศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการ PDCA เพื่อควบคุม อธิบาย และปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาบุคลากร 3. การที่องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{(Modified)}$ = 0.789) น่าจะเกิดจากครูและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นผู้นำที่มีลักษณะกระทำตามที่ได้พูดไว้รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งมีศิลปะในการใช้อำนาจอิทธิพลบังคับชักชวนหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 4. การที่องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{(Modified)}$ = 0.781) น่าจะเกิดจากครูและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 5. การที่องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ($PNI_{(Modified)}$ = 0.756) น่าจะเกิดจากครูและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีการประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และทรัพยากรดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเทคโนโลยีเหล่านี้สามารถสนับสนุนทั้งการวางแผนการสอน การถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

อย่างไรก็ตาม การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนพัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุดใจ เขียนภักดี (2563, หน้า 85 – 102) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะสูงสุดคือ ด้านทักษะ ($PNI_{modified}$ = 0.50) รองลงมา คือ ด้านเจตคติ ($PNI_{modified}$ = 0.45) และด้านความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.42) ตามลำดับ 2) สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจและขาดการติดตามรับรู้การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา (85.00%) รองลงมา ครูขาดการวางแผนเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (78.45%) ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (65.85%) ภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก (64.45%) ตามลำดับ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยงคอยชี้แนะอย่างต่อเนื่อง (95.00%) ร่วมกันวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา (90.00%) สร้างแรงจูงใจให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนร่วมมือจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย (85.00%) เช่นเดียวกับในงานวิจัยของ Yamani (2022, pp. 85 – 92) มุ่งเน้นการประเมินความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index, PNI) ของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในสถาบันการศึกษาวิชาชีพ เพื่อระบุประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งปรับปรุงในด้านการบริหารคุณภาพการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เช่น การวางแผนหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการบริหารทรัพยากร โดยเครื่องมือและวิธีการศึกษา ได้แก่ 1) การสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) เพื่อทำความเข้าใจความต้องการที่ซ่อนเร้น 3) การสังเกตภาคสนาม (Observation) เพื่อประเมินกระบวนการและผลลัพธ์ของการบริหารคุณภาพจริง และ 4) การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (PNI) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารคุณภาพด้านการวางแผนและการจัดการหลักสูตร เป็นความต้องการ

จำเป็นสูงสุด เนื่องจากหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทักษะของผู้เรียน 2) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร เช่น ครูและเจ้าหน้าที่ มีความจำเป็นสูง เนื่องจากทักษะและประสบการณ์บางส่วนยังไม่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอนคุณภาพ 3) การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีการศึกษา เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อให้สามารถรองรับการเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับอุตสาหกรรมและชุมชน ถูกระบุว่าเป็นความต้องการจำเป็นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถฝึกงานและเชื่อมโยงทักษะกับตลาดแรงงานได้จริง ทั้งนี้ในการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเห็นภาพปัญหาที่แท้จริง และสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน

2. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อ / แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

2.1.1 หลักการของรูปแบบ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหลักการดังนี้ 1) เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เป็นรูปแบบที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิด รวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้จริง 3) เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย (1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ (PLC) (3) การฝึกปฏิบัติจริง และ (4) การติดตามและประเมินผล 4) เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยมีหลักการสำคัญประกอบด้วย การใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้ด้วยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิด

จากความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม และการปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวาง และการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC)

2.1.2 ความมุ่งหมายของรูปแบบ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความมุ่งหมายของรูปแบบ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 2) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ 3) เพื่อให้ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนนำความรู้และทักษะด้านการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 เนื้อหาของรูปแบบ ซึ่งเนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นสาระที่เป็นองค์ความรู้ในเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 5 ส่วน มีจำนวน 5 หน่วย ดังนี้ หน่วยที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ หน่วยที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย หน่วยที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หน่วยที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และหน่วยที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

2.1.4 กระบวนการพัฒนา ซึ่งกระบวนการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านความเป็นผู้นำและความผูกพัน ด้านการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System (70 : 20 : 10) ประกอบด้วย รายละเอียดของกิจกรรมตามระยะต่าง ๆ ดังนี้ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 3) การติดตาม ประเมินผล

2.1.5 สื่อและแหล่งเรียนรู้ ซึ่งสื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ชุดนำเสนอ โดยระบบดิจิทัล เช่น PowerPoint, VDO, QR code เป็นต้น และ 3) โสตทัศนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง เครื่องฉาย โทรทัศน์ เป็นต้น

2.1.6 การวัดและประเมินผล การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน

ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยออกแบบมาเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากผ่านกระบวนการตามแนวทางการวิจัยและการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยผ่านความเห็นชอบจากคณาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Bardo & Hartman (2016, pp. 115 – 253) ที่ได้กล่าวสรุปไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีข้อกำหนดแน่นอนขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Feedback) เช่นเดียวกับในการศึกษาของ สมาน อัศวภูมิ (2561, หน้า 11–12) ได้นำเสนอรายงานการพัฒนารูปแบบ ควรประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นข้อกำหนดที่ระบุว่า “รูปแบบนี้สร้างขึ้นมาเพื่ออะไร” 2. หลักการของรูปแบบ เป็นการกล่าวถึงหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีที่ผู้วิจัย นำมาใช้เป็นหลักในการออกแบบรูปแบบนั้น โดยระบุหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีเหล่านั้น พร้อมกับอธิบายพอสังเขป 3. องค์ประกอบหลักของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบของรูปแบบที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนั้น ๆ ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีสาระ สำคัญอะไรอย่างไร แต่ละองค์ประกอบสัมพันธ์ พึ่งพา และร่วมกันทำหน้าที่ในฐานที่เป็นหนึ่งของ

รูปแบบนั้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปที่สร้างขึ้นอย่างไร ถ้าสามารถสรุปเป็นแผนภูมิหรือแผนภาพ ที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบได้ ก็ควรทำสาระขององค์ประกอบหลักนี้เป็นผลสำคัญของการพัฒนารูปแบบ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักในการวิจัยนั้น ๆ และสาระส่วนนี้ก็จะเป็นเนื้อหาหลักที่จะนำเสนอเป็นผลงานวิจัยในบทคัดย่อด้วย 4. แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ เป็นประเด็น วิธีการและเครื่องมือ ซึ่งโดยทั่วไป ก็จะเป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั่นเอง 5. เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนสำคัญในความสำเร็จของการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมามีเงื่อนไขมาก ก็จะไม่สะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมัย ชารมาลย์ (2560, หน้า 221) ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระของการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา 5) ผลที่ต้องการ เช่นเดียวกับในการศึกษาของยุพิน ทองส่งโสม (2560, หน้า 114 – 128) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายในการบริการวิชาชีพ 2) เนื้อหาของการบริการวิชาชีพ 3) วิธีการให้บริการวิชาชีพ 4) นวัตกรรมในการบริการวิชาชีพ และ 5) การจัดระบบการบริหารงานบริการวิชาชีพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชญาภา วัฒนธรรม (2560, หน้า 43 – 56) ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ เป็นความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ เป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน 3) เนื้อหา เป็นสาระความรู้ที่กำหนดไว้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบ 4) กระบวนการ เป็นขั้นตอนหรือลำดับของการจัดกิจกรรมการนิเทศ กำหนดบทบาทของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้การนิเทศบรรลุตามจุดมุ่งหมาย 5) การวัดผลประเมินผล เป็นแนวทางในการวัดและประเมินผลการนิเทศที่จัดขึ้นตามรูปแบบที่จะชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบและบ่งบอกถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด ส่วนในการศึกษาของวราจิตร พรมเกตุ (2565, หน้า 241) ที่ทำการศึกษาผลการตรวจสอบความสอดคล้อง

ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า การประเมินความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.800 – 1.000 และค่าเฉลี่ยรวม 0.914 ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องและเหมาะสม โดยรูปแบบประกอบด้วย ข้อแนะนำในการใช้รูปแบบที่มาและความสำคัญของรูปแบบ หลักการ จุดประสงค์ เนื้อหาของรูปแบบ วิธีการพัฒนาและการนิเทศกำกับและติดตามผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Keeves (2017, pp. 484 – 523) ได้กล่าวสรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการและกิจกรรมการดำเนินงานในลักษณะของความ สัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่อง 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดผลในแต่ละกิจกรรมหรือวิธีการในรูปแบบ โดยสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้มีลักษณะสำคัญ ได้แก่ มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง วัดและประเมินผลได้รวมถึงสามารถทำความเข้าใจได้และมีเกณฑ์มาตรฐานรองรับ และ 3) วิธีการหรือกระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและมีความต่อเนื่องกันของกิจกรรมการดำเนินงาน

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทั้งหมด ทั้งในส่วนของหลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อ / แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า หลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อ / แหล่งเรียนรู้และ

การวัดและประเมินผล และคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58)

3.2 ผลการประเมินเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เล่มที่ 1 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และเล่มที่ 5 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53 – 4.56) ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีกระบวนการที่ชัดเจนเป็นขั้นตอน มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวีรศักดิ์ มุงคุณ (2559, หน้า 65 – 80) ที่ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมี 7 ด้าน คือ การจัดการกระบวนการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การบริการวิชาชีพสู่สังคม นวัตกรรมและการวิจัย ภาวะผู้นำ การประเมินผลและรายงาน และการทบทวน / วางแผน / การพัฒนาปรับปรุง วิธีการบริหารคุณภาพเป็นการบูรณาการเทคนิคโดยมีวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นแกน 2) รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริการวิชาชีพสู่สังคม ด้านนวัตกรรมและการวิจัย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการประเมินผลและรายงาน และด้านการทบทวน / วางแผน / การพัฒนาปรับปรุง และ 3) รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ประโยชน์ และความถูกต้อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน เช่นเดียวกับในการศึกษาของยุพิน ทองส่งโสม (2560, หน้า 114 – 128) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้น การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ

การบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีดังนี้

1) ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน มีประสิทธิภาพในการนำไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดระบบการบริหารงานบริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.78) และนวัตกรรมในการบริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.52) ส่วนองค์ประกอบที่เหลือ 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก คือ วิธีการให้บริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.38) จุดมุ่งหมายในการบริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.37) และเนื้อหาของการบริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.33) 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้บริหาร พบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านมีประโยชน์ (98.25%) ด้านความถูกต้อง (98.25%) ด้านความเป็นไปได้ (96.75%) และด้านความเหมาะสม (96.75%) นอกจากนี้ในงานวิจัยของณัฐพล ธิตินานันทกูล (2563, หน้า 144 – 145) ซึ่งทำวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยการประยุกต์ใช้พหุแนวคิดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561: มาตรฐานคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ซึ่งการดำเนินการประเมินประสิทธิผลของการใช้ระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยการประยุกต์ใช้พหุแนวคิด กลุ่มเป้าหมาย คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 3 แห่ง ประเด็นการประเมิน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม โดยแบบประเมินเป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ผลจากการประเมิน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 ด้านความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.46 และด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 โดย 1) ด้านความเป็นประโยชน์ ผู้ใช้ระบบให้ความเห็นว่าระบบช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประกันคุณภาพในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้พร้อมทั้งช่วยส่งเสริมทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจากบุคลากรในสถานศึกษา 2) ด้านความเป็นไปได้ ผู้ใช้ระบบให้ความเห็นว่าเป็นระบบที่เข้าใจได้ง่าย สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง และ 3) ด้านความเหมาะสม ผู้ใช้ระบบให้ความเห็นว่าระบบมีกระบวนการครอบคลุมภาระงานการประกันคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พร้อมทั้งได้ให้จุดเด่นของระบบ

คือ สามารถทำให้สถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายในแต่ละปีที่ชัดเจน นำไปสู่การจัดทำกลยุทธ์ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละปี และยังส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาได้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

จากผลการวิจัยที่พบในการศึกษาครั้งนี้ ครูผู้สอนและผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับใช้คู่มือการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น ไปพัฒนาการฝึกปฏิบัติจริงและมีการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำความรู้ไปใช้พัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน โดยการฝึกปฏิบัติในรูปแบบที่หลากหลาย ทำให้ครูผู้สอนและผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกิดหลักการ แนวคิด ทักษะ ความสามารถ ตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรองและ 80 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และองค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน ซึ่งครูผู้สอนและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สามารถนำข้อมูลที่ได้นี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้มีการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรูปแบบมีความเป็นกระบวนการและขั้นตอนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบว่ามีความเหมือนแตกต่างกัน หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง ถ้ามีผลการศึกษาเหมือนกันจะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ซึ่งจะทำให้ข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างภาพในอนาคตของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้องการอย่างแท้จริง นำไปขยายผลโดยการนำไปใช้จริง โดยพัฒนาทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และการปฏิบัติ (Practice) และด้านเจตคติหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attitude) ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.* กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอรต์ ซินดิเคท จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

กรธนา โพธิ์เต็ง. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*, 19(2), 112 – 128.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2561). *จับตา 8 เทรนด์เทคโนโลยีเปลี่ยนยุคธุรกิจและอุตสาหกรรมใหม่.* เข้าถึงได้จาก https://shorturl.asia/Qnlxp. 10 ธันวาคม 2565.

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2556). *ปรัชญาการอาชีวศึกษา.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

กฤติมา มะโนพรม. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนอาชีวศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา*, 18(2), 77 – 91

กฤตชน วงศ์รัตน์. (2555). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาองค์การและการจัดการ.* เพชรบุรี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

เกษม แก้วสนั่น และ เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2564). การจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์,* 6(4), 88 – 108.

กัลยารัตน์ เมืองสง. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2557). *การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น).

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เกสรา บุญครอบ. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตซุย พรีซิสชั่นไทย จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์.* 24(2). 51 – 62.

ขรรค์ไชย์ วดีศิริศักดิ์. (2562). *การจัดการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *การบริหารจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.

เฉลิมชัย หาญกล้า. (2555). *การพัฒนาระบบการติดตามคุณภาพภายในของสถาบันราชภัฏ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชญาภา วัฒนธรรม. (2560). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บตามแนวคอนสตรัคติวิซึมสำหรับครูตำรวจตระเวนชายแดน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิศนา แขมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี และคณะ. (2548). *จิตวิทยาการสอน.* กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอรกรุ๊ป แมเนจ.

นิภาพร ทองคำ. (2559). *การบริหารจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.

นิพล แก้วกาหลง. (2564). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับผู้เรียนอาชีวศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาเพื่อการศึกษา*, 17(3), 55 – 70.

นพพล วิทย์วรพงศ์. (2565). *การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียานุช ศรีสุข. (2563). *เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พสุ เดชะรินทร์. (2565). *การจัดการเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พานิช พาณิช. (2560). *พฤติกรรมและจิตวิทยาการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

พรพิรุณ วงศ์สมุด. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*, 20(1), 77 – 91.

พงศักดิ์ วงษ์ป้อม และคณะ. (2562). *การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.

ยุพิน ทองส่งโสม. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 10(1), 114 – 128

รพจน์ ศรีสวัสดิ์. (2561). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). *การจัดการคุณภาพจาก TQM ถึง ISO9000 และการประกันคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

วราจิตร พรมเกตุ. (2565*). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วราภรณ์ วรรณศิริ. (2562). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*, 27(1), 45 – 54.

วิจารณ์ พานิช. (2559). *ครูเพื่อศิษย์สร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2563). *จากการเรียนรู้ออนไลน์สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*, 10(2), 55 – 70.

วีรศักดิ์ มุงคุณ. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*. 10(28). 65 – 80.

สงบ อินทรมณี. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา*, 14(2), 88 – 102.

สมัย ชารมาลย์. (2560). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมาน อัศวภูมิ. (2561). ทบทวนแนวคิดและวิธีวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต.* 18(1), 1 – 13.

สานิตย์ หนูนิล. (2561). การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร. *วารสารนักบริหาร.* 38(1). 37 – 45.

สายชล นิติพงศ์. (2563). การพัฒนาผู้นำและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ,* 15(2), 45 – 58.

สุดใจ เขียนภักดี. (2563). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ.* 11(1). 85 – 102.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2564). สมรรถนะผู้เรียนกับการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21. *วารสารการศึกษาและการพัฒนามนุษย์,* 17(3), 45 – 60.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *การจัดการอาชีวศึกษา.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *Competency – based Education หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* เข้าถึงได้จาก https://cbethailand.com/หลักสูตร-2/ กรอบหลักสูตร/แนวทางการจัดการเรียนรู้/การจัดการเรียนรู้/. 28 สิงหาคม 2565.

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา.* คำสั่งที่ ศธ. 0601/1843

_____. (2564). *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวะศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

_____. (2564). *คู่มือการขับเคลื่อนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการกระทรวงศึกษาธิการ ระดับจังหวัด*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2554). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. เข้าถึงได้จาก http://www.opec.go.th/ckfinder/userfiles/files/KN/KSS-KN/LAW/001.pdf. 8 สิงหาคม 2565.

อดิพล เปียทอง. (2559). TQM กับการบริหารสถานศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร,* 11(1), 242 – 251.

อุดม ชุลีวรรณ. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. *วารสารวิชาการการศึกษา*, 12(1), 23 – 35.

อุษา ศิลป์เรืองวิไล. (2560). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ.* 276 – 288.

อรมณี ภัทรทิพากร, มรรยาท รุจิวิชชญ์, ฉัตรชัย มิ่งมาลัยรักษ์. (2559). ผลของ CQI ต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในงานพัฒนาคุณภาพการบริการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. *วารสารโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.* 1(1), 42 – 52.

อรทัย ก๊กผล. (2552). *คู่คิด คู่มือการมีส่วนรวมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น.* นนทบุรี: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น, สถาบันพระปกเกล้า.

อรทัย เอี่ยมสอาด. (2561). *การพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment). *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.* 9, (34), 34 – 41.

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2563). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2561). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era) โครงการสานพลังประชารัฐ. เข้าถึงได้จาก http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232. 28 มกราคม 2566.อรทัย ก๊กผล. (2546). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิปริญญาโทสำหรับนักบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรอนงค์ รัตนวิจิตร. (2565). *การบริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีในองค์กรปัจจุบัน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรอนงค์ ศรีบุญเรือง. (2565). *พฤติกรรมและการพัฒนาตนเอง.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

อุดม ชูลีวรรณ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

อภิชา บุญภัทรกานต์. (2554). *การจัดการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อำนวย มีราคา. (2565). การบริหารจัดการศึกษายุคใหม่: แนวทางและความท้าทาย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์.* 10(1). 3137 – 3150.

Anderson, T. (2008). *The theory and practice of online learning* (2nd ed.). Athabasca University Press.

Bardo and Hartman. (2016). Chapter two: lessons about separateness. *Journal of Heart Centered Therapies*, 10(2), 115 – 253.

Binkley, R., Keiser, M., & Strahan, D. (2011). Connected Coaching: How Three Middle School Teachers Responded to the Challenge to Integrate Social Studies and Literacy1. *The Journal of Social Studies Research*, 35(2), 131 – 162.

Boonyasak Kumpliw. (2025). Model Development for Effective Vocational Education Management of Bachelor Degree Program in Institute of Vocational Education in the Northeast. *Higher Education Studies.* 15(2), 294 – 306.

Butterworth – Heineman Ltd.,). (2014). *Prostaglandins and thromboxanes: Butterworths monographs in chemistry*. Butterworth – Heinemann.

Crosby, P. (2016). Quality is Free. New York: Penguin Books.

Dale, B. G., & Plunkett, J. J. (2017). *Quality costing*. Routledge.

Dale, Boaden & Lascelles. (2021). Contributions and theoretical approach to total quality management. *UNILAG Journal of Business*, 7(2), 1 – 13.

De Cenzo, D.A.& Bobbins, S.P. (2005). Human Resource Management. (5th ed). New York: John wiley & Sons.

Deming, W. E. (2018). *Out of the Crisis*. Cambridge, Mass: Massachusetts Institute of Technology.

Downey, Frase & Peter. (2021). Assessment, endoscopy, and treatment in patients with acute severe ulcerative colitis during the COVID–19 pandemic (PROTECT– ASUC): a multicentre, observational, case – control study. *The Lancet Gastroenterology & Hepatology*, 6(4), 271 – 281.

Edward, M., Edwards, S., Egwu, U., & Sallis, P. (2015). Bio – methane potential test (BMP) using inert gas sampling bags with macroalgae feedstock. *Biomass and Bioenergy*, 83, 516 – 524.

Feigenbaum, A.V. (1983). Total Quality Control. (3rd ed). New York: McGraw – Hill.

Gagné, R. M. (2011). *Die Bedingung des menschlichen Lernens* (Vol. 6). Waxmann Verlag.

Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2016). *Quality management for organizational excellence* (Vol. 427). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Hodgetts, D., Stolte, O., Sonn, C., Drew, N., Carr, S., & Nikora, L. W. (2020). *Social psychology and everyday life*. Bloomsbury Publishing.

Hough, K. P., Trevor, J. L., Strenkowski, J. G., Wang, Y., Chacko, B. K., Tousif, S., ... & Deshane, J. S. (2018). Exosomal transfer of mitochondria from airway myeloid – derived regulatory cells to T cells. *Redox biology*, *18*, 54–64.

Jenkins, H. (2014). Rethinking 'rethinking convergence/culture'. *Cultural studies*, 28(2), 267 – 297.

Juran, J.M. & Gryna, F.M. (2013). Quality planning and analysis: From Product development through use. (3rd ed). New York: McGraw – Hill.

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (2015). General systems theory: applications for organization and management. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 11(7), 32 – 41.

Keeves, G. D., Westphal, J. D., & McDonald, M. L. (2017). Those closest wield the sharpest knife: How ingratiation leads to resentment and social undermining of the CEO. *Administrative Science Quarterly*, 62(3), 484 – 523.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Essentials of management: An international perspective* (8th ed.). McGraw – Hill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2019). *Administración una perspectiva global y empresarial*.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

Kujala, J., Sachs, S., Leinonen, H., Heikkinen, A., & Laude, D. (2022). Stakeholder engagement: Past, present, and future. *Business & Society*, 61(5), 1136 – 1196.

Mathis, R. L., &t Jackson, J.H. (2017). Human resource management. 9th ed. Alabama: South – Western College.

McLagan,P.A. (1989). The models: Models for HRD Practice. Alexandria, V.A.: American Society for Training and Development.

Mc Carthy, A. M. (2023). Digital transformation in education: Critical components for successful implementation. *Education and Information Technologies,* 28(5), 1234 – 1250. https://doi.org/10.1007/s10639-023-11345-6.

Moberg, S., & Takahashi, N. (2022). Neocortical layer 5 subclasses: From cellular properties to roles in behavior. *Frontiers in Synaptic Neuroscience*, *14*, 1006773.

Newby, P. (2014). *Research methods for education*. Routledge.

Nadler, E. O., Birrer, S., Gilman, D., Wechsler, R. H., Du, X., Benson, A., ... & Treu, T. (2021). Dark matter constraints from a unified analysis of strong gravitational lenses and Milky Way satellite galaxies. *The Astrophysical Journal*, *917*(1), 7.

Newstrom, J. W., & Davis, K. (2016). Human behavior at work. *New York, NY*, *12*, 1 – 8.

Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2020). Experts, amateurs, and real estate: An anchoring-and-adjustment perspective on property pricing decisions. *Organizational behavior and human decision processes*, 39(1), 84 – 97.

Nuraini, S., & Humaidi, A. (2024). The Influence of Audio Visual Media on Improving Learning Outcomes of Adab Material For Parents And Teachers In Class VIII – A Mts Al Karim Gondang Nganjuk Academic Year 2023/2024. In *Proceeding International Conference on Education* (pp. 863 – 867).

Oakland, J.S. (2018). Total Quality Management. (2nd ed). Oxford: Butterworth-Heinemann.

Prince, M., Albanese, E., Guerchet, M., & Prina, M. (2014). *World Alzheimer Report 2014. Dementia and Risk Reduction: An analysis of protective and modifiable risk factors* (Doctoral dissertation, Alzheimer's Disease I nternational.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.

Robinson, B. M., Zhang, J., Morgenstern, H., Bradbury, B. D., Ng, L. J., McCullough, K. P., ... & Pisoni, R. L. (2014). Worldwide, mortality risk is high soon after initiation of hemodialysis. *Kidney international*, 85(1), 158 – 165.

Selwyn, N. (2016). *Education and technology: Key issues and debates* (2nd ed.). Bloomsbury Academic.

Sashkin, M, & Kiser, K. J. (2018). Total Management to work. Sanfrancisco: Berrett – Kohler.

Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2017). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (6th ed.). Wiley.

Thomas, R. M., & Postlethwaite, T. N. (Eds.). (2016). *Schooling in the Pacific Islands: Colonies in transition*. Elsevier.

Turner. (2019). The Handbook of Project – based Management: Improving the Processes for Achieving strategic Objectives. London: McGraw – Hill.

UNESCO. (2019). *Digital learning: Addressing the challenges and embracing the opportunities*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. https://unesdoc.unesco.org/.

Voogt, J., & Roblin, N. P. (2012). A comparative analysis of international frameworks for 21st century competences: Implications for national curriculum policies. *Journal of curriculum studies*, 44(3), 299 – 321.

Yamani, A. Z. (2022). Needs assessment in quality improvement management in vocational education (Case study in Southwest Sumba, Indonesia). *Remics Journal,* 3(2), 85 – 92. https://portal.xjurnal.com/index.php/REMICS/article/view/1.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 ราย ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3. ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน แห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

4. ดร.ฐิตินันท์ ป้องนาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมเครื่องกล สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

6. ดร.วรพจน์ ยอดตา ผู้ช่วยผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีชุมแพไทย-เยอรมัน

7. ดร.วิษณุ อ๋องสกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนครพัฒนศิลป์

8. นายวุฒินันท์ จันทร์ทอง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนคร

9. ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 ราย ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

4. ว่าที่ร้อยตรี ดร.คณาวุฒิ ขอดอนุ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

5. ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน แห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

6. ดร.สจีรัตน์ แจ้งสุข ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเทคเอเชีย และเป็นประธานคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) ระดับสถานศึกษา

7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัทนิชา โชติพิทยานนท์ หัวหน้าแขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ระดับปริญญาโท และอาจารย์ประจำรัฐประศาสนศาสตร์ระดับปริญญาโท วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

8. ดร.ฐิตินันท์ ป้องนาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมเครื่องกล สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

9. นางแอนนา เจริญรุ่งสกล ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภูพาน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามโรงเรียนทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

1. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษายโสธร
2. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
3. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภูพาน
4. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ
5. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเทคนิค
6. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย
7. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเทคเอเชีย
8. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการพลาญชัยร้อยเอ็ด
9. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีร้อยเอ็ด
10. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคพิชญบัณฑิต
11. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
12. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษานครราชสีมา
13. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
14. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีมาริย์บริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 ราย ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

4. นายธาตรี พิบูลมณฑา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

5. ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

6. นายอนุพงศ์ มกรานุรักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

7. นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

8. นายทนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

9. ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 ราย ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

4. นายธาตรี พิบูลมณฑา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

5. ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

6. นายอนุพงศ์ มกรานุรักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

7. นางรัชนี สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

8. นายทนงศักดิ์ โยธายุทธ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

9. ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขออความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน นายวุฒินันท์ จันทร์ทอง

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ดร.วิษณุ อ่องสกุล

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ดร.วราภรณ์ บุญศล

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ดร.วรพจน์ ยอดตา

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ดร.ทิวา แจ้งสุข

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ดร.ฐิตินันท์ ป้องนาม

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน นายกมลเทพ จันทรจิต

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ฐิตินันท์ ป้องนาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางแอนนา เจริญรุ่งสกล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วราภรณ์ บุญศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.คณาวุฒิ ขอดอนุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทิวา แจ้งสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สจีรัตน์ แจ้งสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัทนิชา โชติพิทยานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษายโสธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคภูพาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเทคนิค

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเทคเอเชีย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการพลาญชัยร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคพิชญบัณฑิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษานครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีมารีย์บริหารธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๔๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๗๕ ๐๘๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรียน นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรียน ดร.ธิวา แจ้งสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรียน นายธาตรี พิบูลมณฑา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรียน นายอนุพงศ์ มกรานุรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๐๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรียน นางรัชนี สุวรรณชัยรบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ

เรียน ดร.วราภรณ์ บุญศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนา **โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ผ่านช่องทาง Google Meeting** ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนา **โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ผ่านช่องทาง Google Meeting** ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.วราภรณ์ บุญศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนา **โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ผ่านช่องทาง Google Meeting** ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายธาตรี พิบูลมนตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนา **โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ผ่านช่องทาง Google Meeting** ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายอนุพงศ์ มกรานุรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนา **โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ผ่านช่องทาง Google Meeting** ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนา **โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ผ่านช่องทาง Google Meeting** ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนา **โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ผ่านช่องทาง Google Meeting** ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.ทิวา แจ้งสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนา **โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ผ่านช่องทาง Google Meeting** ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นางรัชนี สุวรรณชัยรบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรพงษ์ อุประ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาประเมินรูปแบบการพัฒนา **โดยการประชุมผ่านระบบวิดีโอทางไกล (Video Conference) ผ่านช่องทาง Google Meeting** ทั้งนี้ นักศึกษาจะแจ้งรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอิสรพงษ์ อุประ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๕ ๖๖๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

AF/10-05/03.0

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา โทร. IP ๒๖๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/๕๘๗ **วันที่** ๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับทราบ/รับรองโครงการวิจัยภายหลังการขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของกรรมการ

เรียน นายอิสรพงษ์ อุประ

ตามที่ท่านได้ขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ (A Model of Qualitative Administration Development of Private Vocational Colleges in the Northeast) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๘ - ๐๓๗ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาการขอชี้แจงดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว "มีมติรับรองโครงการวิจัยของท่าน" ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และบรรจุวาระการประชุมเพื่อทราบ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ ต่อไป โดยหลังจากนี้ผู้วิจัยจะต้องรายงานความก้าวหน้าทุก ๑๒ เดือน (รายงานครั้งแรกวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙) และหมดอายุการรับรอง **ในวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๙** รายละเอียดตามข้อปฏิบัติสำหรับโครงการวิจัยที่ผ่านการรับทราบ/รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านหลังหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทุมพร หลอดโค)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. 041/2568
IEC NO. HE68-037

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A Model of Qualitative Administration Development of Private Vocational Colleges in the Northeast)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายอิสรพงษ์ อุประ

ผู้ร่วมโครงการวิจัย : ไม่มี

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

1. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 เมษายน 2568
2. แบบฟอร์มโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2568
3. ประวัติผู้วิจัย ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 เมษายน 2568
4. แบบแจ้งผลประโยชน์ทับซ้อน ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 เมษายน 2568
5. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้แก่
   - 5.1 เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบสอบถาม) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2568
   - 5.2 เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสัมภาษณ์) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2568
   - 5.3 เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับการสนทนากลุ่ม) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2568
6. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร ได้แก่
   - 6.1 แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับการตอบแบบสอบถาม) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2568
   - 6.3 แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับการสัมภาษณ์) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2568
   - 6.3 แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับการสนทนากลุ่ม) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2568

7. เครื่องมือ ...

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

7.1 แบบสอบถาม	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 เมษายน 2568
7.2 แบบสัมภาษณ์	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 เมษายน 2568
7.3 ประเด็นการสนทนากลุ่ม	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 เมษายน 2568

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

รับรอง ณ	4 มิถุนายน 2568
วันหมดอายุ	3 มิถุนายน 2569
รายงานความก้าวหน้า	ทุก 12 เดือน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทุมพร หลอดโค)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้สัมภาษณ์ นายอิสรพงษ์ อุประ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ให้สัมภาษณ์ .....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
.....

ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการสัมภาษณ์

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวของพบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง และ 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มี 3 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) การวางแผนและการจัดการองค์การ

2) การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่

3) การทำงานเป็นทีม

1.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มี 4 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) รูปแบบการมีส่วนร่วม

2) การสื่อสาร

3) การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

1.3 การพัฒนาบุคลากร มี 3 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มี 4 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา

3) การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21

4) การใช้เครื่องมือและเทคนิค

1.5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน มี 6 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย

1) ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์

2) ความผูกพันต่อองค์กร

3) ความเชื่อมั่นในตนเอง

4) ความรอบรู้ในการทำงาน

5) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น

6) ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 1 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม ซึ่งมีทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบหลัก **มีความเหมาะสมความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนหรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 2 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ **องค์ประกอบหลักที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้** 1) **การวางแผนและการจัดการองค์การ** 2) **การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่** 3) **การทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 3 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ **องค์ประกอบหลักที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการเน้นผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งมีองค์ประกอบรอง ดังนี้** 1) **ระดับการมีส่วนร่วม** 2) **รูปแบบการมีส่วนร่วม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการเน้นผู้มีส่วนได้เสีย หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 4 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ **องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้** 1) **การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง** 2) **การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและ** 3) **การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 5 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ **องค์ประกอบหลักที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มี 4 องค์ประกอบรอง ประกอบด้วย** 1) **การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ** 2) **การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา** 3) **การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่** 21 **และ** 4) **การใช้เครื่องมือและเทคนิค มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาหรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 6 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ **องค์ประกอบหลักที่ 6 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน ซึ่งมีองค์ประกอบรองดังนี้** 1) **ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์** 2) **ความเชื่อมั่นในตนเอง** 3) **ความรอบรู้ในการทำงาน** 4) **ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น และ** 5) **ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน หรือไม่อย่างไร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้สัมภาษณ์ นายอิสรพงษ์ อุประ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ให้สัมภาษณ์ .....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
.....

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านและแสดงความคิดเห็นในแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบกระบวนการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (มี 5 องค์ประกอบ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	**การแสดงความคิดเห็น**		
	ควรมีองค์ประกอบนี้	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่ควรมีองค์ประกอบนี้**
1) หลักการ			
2) วัตถุประสงค์			
3) เนื้อหา			
4) กระบวนการพัฒนา			
5) สื่อและแหล่งเรียนรู้			
6) การวัดและประเมินผล			
7) อื่น ๆ (เพิ่มเติม ให้ระบุ)			

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
ว/ด/ป ที่ประเมิน.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนา
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้สัมภาษณ์ นายอิสรพงษ์ อุประ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
รุ่นที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ให้สัมภาษณ์ .....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
.....

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และแสดงความคิดเห็นในแบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(มี 4 วิธี)

องค์ประกอบของรูปแบบ	**การแสดงความคิดเห็น**		
	ควรใช้วิธีการนี้	**ไม่แน่ใจ**	**ไม่ควรใช้วิธีการนี้**
1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ			
2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนวิชาชีพ			
3) การฝึกปฏิบัติจริง			
4) การติดตามและประเมินผล			
5) อื่น ๆ (เพิ่มเติม ให้ระบุ)			

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
ว/ด/ป ที่ประเมิน.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ

แบบตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในส่วนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ (สภาพที่อยากให้เป็น) แบบสอบถามดังกล่าวมีจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง ทั้งนี้การเสียสละเวลาของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

จึงขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัย
นายอิสรพงษ์ อุประ
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. ตำแหน่ง

( ) ผู้อำนวยการ ( ) รองผู้อำนวยการ

3. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ( ) ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ไม่เกิน 10 ปี ( ) 11 – 20 ปี

( ) 21 – 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี ( ) มากกว่า 41 ปี

ตอนที่ 2 การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง เป็นคำถามเพื่อการแสดงความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าข้อความที่ปรากฏในแบบสอบถามมีความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน –1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

นิยามศัพท์: 1.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์การ โดยการกำหนดโครงสร้างขององค์การ กลยุทธ์ขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและการกำหนดแผนย่อย พร้อมกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ โดยจัดทำแผนงาน หรือโครงการตามแนวทางที่ได้เลือกไว้ และมอบหมายภารกิจและผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน ซึ่งผ่านการวิเคราะห์โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์การ และทางเลือกที่เลือกเป็นทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่าย (Cost) น้อย แต่ให้ผลประโยชน์ (Benefit) สูงสุด ภายใต้แผนงบประมาณโดยกำหนดรายรับ รายจ่ายและแผนการใช้เงินที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) ความต้องการ (Need) หรือเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้องค์การมีความยั่งยืน

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	1.1 การวางแผนการจัดการองค์การ						
1	วิทยาลัยมีการระบุภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) ความต้องการ (Need) หรือเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน						
2	วิทยาลัยมีการรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส จุดแข็ง - จุดอ่อนขององค์การ						
3	วิทยาลัยมีทางเลือกที่เลือกเป็นทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่าย (Cost) น้อย แต่ให้ผลประโยชน์ (Benefit) สูงสุด						
4	วิทยาลัยจัดทำแผนงาน หรือโครงการตามแนวทางที่ได้เลือกไว้ และมอบหมายภารกิจและผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน						
5	วิทยาลัยมีการกำหนดแผนงบประมาณ โดยกำหนดรายรับรายจ่ายและแผนการใช้เงินให้ชัดเจน						

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

นิยามศัพท์: 1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ หมายถึง การพัฒนาและส่งเสริมความคิด การปฏิบัติหรือพฤติกรรมซึ่งคนกลุ่มหนึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งใหม่ โดยผ่านการอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่และนำเสนอสิ่งใหม่สู่สังคม จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ ระบบค่านิยมเดิม ๆ ในสังคม ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นการนำเสนอและการพัฒนาที่ท้าทายสิ่งเก่า เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ และเกิดการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติที่ทำอยู่เดิมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีมาส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาก่อให้เกิดคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อสงคม

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่						
6	วิทยาลัยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม						
7	ผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่						
8	วิทยาลัยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นการนำเสนอและการพัฒนาที่ท้าทายสิ่งเก่า เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่						

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

นิยามศัพท์: 1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด ความเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน มีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสารถ โดยเคารพความแตกต่างของสมาชิกในทีมงาน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์ให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	1.3 การทำงานเป็นทีม						
9	บุคลากรในวิทยาลัยมีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน						
10	บุคลากรในวิทยาลัยมีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา						
11	บุคลากรในวิทยาลัยมีการตัดสินใจร่วมกัน						
12	บุคลากรในวิทยาลัยเคารพความแตกต่างของสมาชิกในทีมงาน						
13	บุคลากรในวิทยาลัยมีความเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน						

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

นิยามศัพท์: 2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบหรือกระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การให้ข้อมูลข่าวสาร การสร้างทางเลือก การให้คำปรึกษา การคิดหาแนวทาง / วิธีการทำงานของตนเองและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ความร่วมมือ กำหนดแนวทางปฏิบัติและแก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ การบริหาร เป็นต้น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม						
14	วิทยาลัยมีการให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย การให้ข้อมูลข่าวสารและคิดหาแนวทาง / วิธีการทำงานของตนเอง						
15	วิทยาลัยมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างทางเลือก การให้คำปรึกษาและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทำงาน						
16	วิทยาลัยมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความร่วมมือและการแก้ไขปัญหา ทั้งในส่วนของการระบุประเด็นปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติ						
17	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ เป็นต้น						
18	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น						
19	บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ						
20	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคมหรือโดยส่วนตัว						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

นิยามศัพท์: 2.2 การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง กระบวนการในการส่งสาร หรือแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิด วิสัยทัศน์ ค่านิยม การสร้างความตระหนัก ความรู้สึกระหว่างบุคคล เน้นความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งกระบวนการที่เกิดขึ้นนั้นเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ติดต่อสื่อสารกันโดยมีช่องทางติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		–1	0	1	–1	0	1
21	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป						
	2.2 การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย						
22	วิทยาลัยมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ						
23	บุคลากรทุกคนสร้างความตระหนักในบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี						
24	วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ติดต่อสื่อสารกับองค์กร โดยมีช่องทางติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

นิยามศัพท์: 2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง ความต้องการคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ต่างมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรหรือวิทยาลัย ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น การจัดการเรียนการสอน ความปลอดภัย การบริการ การแก้ไขปัญหา เป็นต้น ซึ่งข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อนำมาเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดและสร้างกลยุทธ์ หากผู้บริหารละเลยความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปอาจทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเลิกให้การสนับสนุนต่อองค์กรได้

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย						
25	วิทยาลัยมีโครงสร้างเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมุ่งเน้นการรักษาผู้มีส่วนได้เสียและสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว						
26	วิทยาลัยเน้นความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ						
27	วิทยาลัยสามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้าอย่างรวดเร็วตามความต้องการ						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

นิยามศัพท์: 2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน จึงต้องอาศัยความมีน้ำใจ (Courtesy) มีมนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นกันเอง วิจารณญาณและมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายจะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทั้งนี้ผู้บริหารที่เน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ขององค์กรได้

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี						
28	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการศึกษาพฤติกรรมโดยเน้นผู้มีส่วนได้เสียเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร						
29	บุคลากรในวิทยาลัยมีน้ำใจ (Courtesy) มีมนุษย์สัมพันธ์เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความเป็นกันเองและมีวิจารณญาณ						

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์: 3.1 การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนศึกษาตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดอย่างมีเป้าหมาย จากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยใช้วิธีการศึกษาต่อ การอบรม การฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ เกิดความเข้าใจและข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น ๆ อย่างถูกต้องและกว้างขวาง ลุ่มลึกยิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	3.1 การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง						
30	วิทยาลัยมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ						
31	วิทยาลัยมุ่งเน้นการเลือกใช้กรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						
32	วิทยาลัยส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรและการเติบโตตามสายงาน						

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์: 3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ / หรือทัศนคติ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยการใช้เทคนิคการฝึกอบรมแต่ละประเภท ซึ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในองค์การนั้นมุ่งนำไปใช้ประโยชน์หลัก ๆ ใน 2 แนวทาง คือ (1) เพื่อการแก้ปัญหา (2) เพื่อการพัฒนาปรับปรุง นอกจากนี้ยังรวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กร และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง						
33	วิทยาลัยมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในระยะเวลาอันสั้น หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องการความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น						
34	วิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง						
35	วิทยาลัยมีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กร						

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์: 3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การกระทำอย่างต่อเนื่องของการระบุ วิเคราะห์ และทำให้กระบวนการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาคุณภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเกิดความพร้อมอย่างมากในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพและพัฒนากระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		–1	0	1	–1	0	1
	3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง						
36	วิทยาลัยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการฝึกอบรม และการพัฒนาควบคู่กันไป						
37	วิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล						
38	วิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นการประยุกต์หลักการ Process Approach โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือที่สำคัญ						
39	วิทยาลัยมีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

นิยามศัพท์: 4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำ เป็นการจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต โดยผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
40	วิทยาลัยมีกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว						
41	วิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เน้นที่การนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต						
42	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น						
43	วิทยาลัยมีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ						
44	วิทยาลัยมีการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง						

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 4 การจัดการเรียนรู้และการใช้เครื่องมือและเทคนิค

นิยามศัพท์: 4.2 การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา หมายถึง แผนการเรียนรู้ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดกระทำเพื่อให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง รวมถึงการให้โอกาสทางการศึกษา การจัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	4.2 การจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสทางการศึกษา						
45	วิทยาลัยมีแผนการเรียนรู้ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดกระทำเพื่อให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน						
46	วิทยาลัยมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน						
47	วิทยาลัยมีการจัดสร้างกองทุนสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา						
48	วิทยาลัยมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และวิทยาการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการรับรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตามอัธยาศัยอย่างดีต่อเนื่อง						

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 4 การจัดการเรียนรู้และการใช้เครื่องมือและเทคนิค

นิยามศัพท์: 4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา โดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การระดมทรัพยากร การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21						
49	วิทยาลัยจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ						
50	วิทยาลัยจัดการศึกษาเพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา						
51	วิทยาลัยจัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน						
52	วิทยาลัยจัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สินและบุคลากร ทั้งจากภาครัฐและเอกชน รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดการทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา						
53	วิทยาลัยส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงาน การค้า และการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 4 การจัดการเรียนรู้และการใช้เครื่องมือและเทคนิค

นิยามศัพท์: 4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค หมายถึง การจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง โดยครูผู้สอนหรือบุคลากรมีความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้ด้านสื่อ ความรู้ด้านไอซีที (ICT) และมีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล เพื่อประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ

ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรมออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค						
	4.4.1 มีความรู้ด้านสารสนเทศ						
54	วิทยาลัยจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง						
55	บุคลากรมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที เข้าใจวิธีการเลือกใช้คำค้นหรือใช้กลยุทธ์การค้นหาอันหลากหลาย และรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดี รู้เท่าทันเนื้อหาที่พบในโลกออนไลน์						
56	บุคลากรสามารถประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ เช่น รู้จักวิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ของเว็บไซต์ หรือเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนเชื่อและนำไปใช้จัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน						
57	บุคลากรมีจริยธรรมในการใช้และเผยแพร่สารสนเทศ						
	4.4.2 มีความรู้ด้านสื่อ						
58	บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และกระบวนการในการผลิตสื่อต่าง ๆ ตลอดจนอิทธิพลของสื่อต่อความเชื่อและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล						

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
59	บุคลากรเข้าใจและรู้จักใช้เครื่องมือในการสร้างสื่อที่เหมาะสม รู้จักใช้ประโยชน์ของสื่ออย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมและความหลากหลายทางวัฒนธรรม						
60	บุคลากรเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้สื่อเข้าใจและเลือกใช้เครื่องมือในการสร้างสรรค์สื่อได้อย่างเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์						
	4.4.3 มีความรู้ด้านไอซีที (ICT)						
61	บุคลากรเข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์คุ้นเคยกับสัญลักษณ์และอินเทอร์เฟซของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้						
62	บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรมออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน						
63	บุคลากรรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต						
	4.4.4 มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล						
64	ผู้บริหารมีความสามารถในการแยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหาเป็นประโยชน์และข้อมูลที่มีเนื้อหาอันตราย รวมถึงสามารถรับรู้และรับมือการคุกคามข่มขู่บนโลกไซเบอร์ได้						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
65	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลบนโลกออนไลน์ รู้จักการป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัย รวมถึงมีความเห็นอกเห็นใจและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์ตลอดจนเป็นกระบอกเสียงให้ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือได้						

องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

นิยามศัพท์: 5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อผู้อื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพากัน ซึ่งการส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย มีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรงในการทำงาน ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์						
66	วิทยาลัยส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน						
67	บุคลากรในวิทยาลัยมีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรงในการทำงาน และการแสดงความสนใจและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

นิยามศัพท์: 5.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกหล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การด้วยความรัก ความศรัทธา การเสียสละประโยชน์ส่วนตน การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจทุ่มเทการทำงาน ความพอใจในงาน การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมร่วมกันซึ่งจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีและสมัครใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	5.2 ความผูกพันต่อองค์กร						
68	บุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร						
69	บุคลากรในวิทยาลัยมีการทำงานเป็นทีม						

องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

นิยามศัพท์: 5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำการกิจนั้น ๆ ได้ รวมถึงความเคารพและเห็นคุณค่าในตนเองที่จะช่วยให้บุคคลนั้นทำงานได้ตลอดรอดฝั่ง ที่ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค สามารถตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง						
70	ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค สามารถตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง						

องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

นิยามศัพท์: 5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน หมายถึง การใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติ งานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จผล โดยรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน รวมถึงการมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน						
71	บุคลากรสามารถใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติ งานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้สำเร็จผล						
72	บุคลากรแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
73	วิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน						

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

นิยามศัพท์: 5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้คิดในเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจภายในสูงและมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น						
74	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้คิดในเชิงสร้างสรรค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ						
75	ผู้บริหารและบุคลากรมีแรงจูงใจภายในสูงและมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป						

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มี 80 ข้อ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

องค์ประกอบที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

นิยามศัพท์: 5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม หมายถึง ผู้ที่สามารถทำให้บุคคลอื่น คล้อยตาม และทำตามอย่างเต็มใจ ในสิ่งที่ต้องการจะให้ทำ รวมถึงเป็นผู้ตามที่จะลงมือทำตามคำสั่งให้เสร็จ และจะจัดการเกี่ยวกับงาน หรือสิ่งของ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ จนสำเร็จ ทั้งนี้บุคคลต้องมีการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีทักษะในการฟังและการพูดโน้มน้าวใจ และการส่งเสริมภาวะผู้นำ โดยผู้ตามสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

ข้อ	การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		-1	0	1	-1	0	1
	5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม						
76	บุคลากรในวิทยาลัยมีการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง						
77	บุคลากรในวิทยาลัยมีทักษะในการฟังและการพูดโน้มน้าวใจ						
78	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
79	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่งเสริมภาวะผู้นำใฝ่บริการ						
80	วิทยาลัยส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม						

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง



แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

งานวิจัยเรื่อง

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ

ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การประเมิน

5 หมายถึง ความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ																					
1	หลักการของรูปแบบ																				
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ																				
3	เนื้อหาของรูปแบบ																				
4	กระบวนการของรูปแบบ																				
5	การวัดและประเมินผล																				
6	คู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู																				
เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่																					
	1) วัตถุประสงค์																				
	2) เนื้อหา																				
	3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																				
	4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																				
	5) การวัดและประเมินผล																				
	6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย																					
1) วัตถุประสงค์																					
2) เนื้อหา																					
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																					
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																					
5) การวัดและประเมินผล																					
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																					
เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง																					
1) วัตถุประสงค์																					
2) เนื้อหา																					
3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																					
4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																					
5) การวัดและประเมินผล																					
6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
	เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน																				
	1) วัตถุประสงค์																				
	2) เนื้อหา																				
	3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																				
	4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																				
	5) การวัดและประเมินผล																				
	6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																				
	เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เล่มที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน																				
	1) วัตถุประสงค์																				
	2) เนื้อหา																				
	3) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม																				
	4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้																				
	5) การวัดและประเมินผล																				
	6) กิจกรรมประกอบการพัฒนา																				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เล่ม 1 ด้านการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

เล่มที่	รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
1	1. หลักการของรูปแบบ 2. ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3. เนื้อหาของรูปแบบ 4. กระบวนการพัฒนา 5. สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6. การวัดและประเมินผล	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ.....

แบบประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เล่ม 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

เล่มที่	รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
2	1. หลักการของรูปแบบ 2. ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3. เนื้อหาของรูปแบบ 4. กระบวนการพัฒนา 5. สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6. การวัดและประเมินผล	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เล่ม 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เล่มที่	รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
3	1. หลักการของรูปแบบ 2. ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3. เนื้อหาของรูปแบบ 4. กระบวนการพัฒนา 5. สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6. การวัดและประเมินผล	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ.....

แบบประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เล่ม 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

เล่มที่	รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
4	1. หลักการของรูปแบบ 2. ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3. เนื้อหาของรูปแบบ 4. กระบวนการพัฒนา 5. สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6. การวัดและประเมินผล	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เล่ม 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

เล่มที่	รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ
5	1. หลักการของรูปแบบ 2. ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3. เนื้อหาของรูปแบบ 4. กระบวนการพัฒนา 5. สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6. การวัดและประเมินผล	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่									ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่												
1.1 การวางแผนการจัดการองค์การ												
1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
1.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่												
6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
1.3 การทำงานเป็นทีม												
9	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย												
2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม												
14	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่									ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
19	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
2.2 การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย												
22	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
2.3 การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย												
25	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
2.4 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี												
28	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง												
3.1 การศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง												
30	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
3.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง												
33	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่									ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
3.3 การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง												
36	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน												
4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก												
40	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
4.2 การจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสทางการศึกษา												
45	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
4.3 การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21												
49	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่									ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
4.4 การใช้เครื่องมือและเทคนิค												
4.4.1 มีความรู้ด้านสารสนเทศ												
54	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
4.4.2 มีความรู้ด้านสื่อ												
58	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
4.4.3 มีความรู้ด้านไอซีที (ICT)												
61	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
4.4.4 มีความรู้และทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล												
64	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
5.1 ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์												
66	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
5.2 ความผูกพันต่อองค์กร												
68	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
69	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่									ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง												
70	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
5.4 ความรอบรู้ในการทำงาน												
71	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
5.5 ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น												
74	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
75	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
5.6 ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม												
76	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
77	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
78	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
79	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
80	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

– คู่มือ รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

– ตัวอย่าง เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เล่ม 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



คู่มือ
รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

นายอิสรพงษ์ อุประ

นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ วิสัยทัศน์และเจตคติ ให้ผู้บริหารและครูเกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่และภาระงานด้านการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาพัฒนาทั้งหมดจำนวน 5 เล่ม ประกอบด้วย

เล่ม 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

เล่ม 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

เล่ม 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เล่ม 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

เล่ม 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารคู่มือรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

นายอิสรพงษ์ อุประ
นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ	1
องค์ประกอบของการพัฒนา	5
1. หลักการของรูปแบบ	5
2. ความมุ่งหมายของรูปแบบ	5
3. เนื้อหาของรูปแบบ	6
4. สื่อและแหล่งเรียนรู้	6
5. กระบวนการของรูปแบบ	6
ตอนที่ 1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	7
ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	10
ตอนที่ 3 การนิเทศ ติดตาม ระยะการติดตามผล	13
บรรณานุกรม	15
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา	17
รายชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	18

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ

รูปแบบ (Plan) หรือแบบ (Pattern) หมายถึง การย่อส่วนความจริงให้เล็กลง เพื่อให้พิจารณาและช่วยให้เข้าใจในข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น ซึ่งเป็นเหมือนตัวแทนความจริง แต่มิใช่ข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น บรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจรูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุว่า รูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมีพฤติกรรมอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ของแต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร ซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือการสอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดสื่อการสอน ซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ และเทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์และหลักสูตรเสริมสร้างความคิดรวบยอดของกลุ่มประสบการณ์ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในนิยามความสัมพันธ์และข้อในระบบที่เกี่ยวข้อง ที่ใช้เป็นเครื่องมืออธิบายมิติหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญ ๆ บางมิติขององค์การเป็นชุดของความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริง และโครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะการทำเช่นนี้จะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไป ในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลง การย่อส่วนที่ทำให้เข้าใจรูปแบบ เป็นรูปธรรมเรียกว่าแบบจำลองที่เป็นรูปธรรมแบบจำลองง่าย ๆ หรือย่อส่วนของจริงหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีสภาพลักษณะที่ครอบคลุมพฤติกรรมสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา ซึ่งมีแนวความคิดและแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้น ที่สามารถอธิบายถึงความ สัมพันธ์และเป็นตัวแทนของจริงเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจที่ไม่มีพฤติกรรมแน่นอน หรือรายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบ

อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการถูกต้องและเชื่อถือได้ ตลอดจนอาจเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ต่อไป (Smith and others. 2013, p. 459; Joyce and Weil, 2016, pp. 1 – 2; Willer, 2013, p. 15; Daft. 2014, p. 20; Corsini, Auerbach, Anastasi & Allen, 2016, pp. 573 – 574; ทิศนา แขมมณี และคณะ, 2554, หน้า 1 – 6)

ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สถานศึกษาอาชีวเอกชนจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการบริหารคุณภาพ ซึ่งหลักการบริหารคุณภาพเป็นปรัชญาในการบูรณาการของการจัดการเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของการบริการและกระบวนการอย่างต่อเนื่องโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการที่หมายถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพของการบริการ โดยสามารถแบ่งออกเป็นผู้รับบริการภายนอก และผู้รับบริการภายในคือบุคลากรภายในองค์กร โดยที่คุณภาพตามหลักการบริหารคุณภาพ ต้องเริ่มการให้ลูกค้าภายในองค์กรมีคุณภาพก่อนจึงจะสามารถบริการเพื่อให้กับผู้รับภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ (Nekoueizadeh & Esmaeili, 2013) สอดคล้องกับ อดิพล เปียทอง (2559, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารคุณภาพทั่วไป จะเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน การสร้างคุณภาพของสินค้า สร้างความพึงพอใจของลูกค้า และเป็นการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารระดับสูง โดยผ่านรูปแบบการจัดการและภาวะความเป็นผู้นำ กล่าวได้ว่าเป็นระบบการบริหารองค์การที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและมุ่งส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานของทุกฝ่าย ถือได้ว่ากระบวนการของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การเป็นหลักการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน นำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั่วทั้งสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายงานจนถึงผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันและกันในทุกขั้นตอน รวมถึงระบบการบริหารจัดการที่ผู้บริหาร เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันกระบวนการดังกล่าว โดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ปกครองและผู้รับบริการ นอกจากนี้ในงานวิจัยของพรพิรุณ วงศ์สมุด (2565, หน้า 181) ได้ทำการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน 48 แนวทาง ได้แก่ 1) การสร้างและผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา มี 11 แนวทาง 2) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ใหม่ มี 12 แนวทาง 3) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 7 แนวทาง

4) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มี 12 แนวทาง และ 5) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา มี 6 แนวทาง

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษา คือ วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556); สมาน อัศวภูมิ (2561); กฤติมา มะโนพรม (2562); Husen and Postlethwaite (2016; Nadler (2021) และ Brown and Moberg (2022) ได้รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อ / แหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล และรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้จากการวิเคราะห์เอกสารของนักวิชาการและนักการศึกษา คือ นิภาพร ทองคำ (2559); อุดม ชุลีวรรณ (2559); จิณณวัตร ปะโคทัง (2561); พงศักดิ์ วงษ์ป้อมและคณะ (2562); สงบ อินทรมณี (2562); ขรรค์ไชย์ วดีศิริศักดิ์ (2562); นิพล แก้วกาหลง (2564); กรธนา โพธิ์เต็ง (2565); พรพิรุณ วงศ์สมุด (2565); Binkley, D. K. (2011); Elmira Bayarystanova (2013); Newby, E.F. (2014); Robinson B.M. (2014); Sallis Edward (2015); Goetsch, D.L. & David, S.B. (2016); Barrie G. Dale (2017); Downey, Frase & Peter (2021) และ Dale, Boaden & Lascelles (2021) ได้องค์ประกอบการบริหารคุณภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพันซึ่งสอดคล้องกับวีรศักดิ์ มุงคุณ (2559, หน้า 65 – 80) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมี 7 ด้าน คือ การจัดการกระบวนการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การบริการวิชาชีพสู่สังคม นวัตกรรมและการวิจัย ภาวะผู้นำ การประเมินผลและรายงาน และการทบทวน / วางแผน / การพัฒนาปรับปรุง วิธีการบริหารคุณภาพเป็นการบูรณาการเทคนิคโดยมีวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นแกน 2) รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริการวิชาชีพสู่สังคม ด้านนวัตกรรมและการวิจัย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการประเมินผลและรายงาน และด้านการทบทวน / วางแผน / การพัฒนาปรับปรุง และ 3) รูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้น มีความ

เหมาะสม ความเป็นไปได้ ประโยชน์ และความถูกต้อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน เช่นเดียวกับในการศึกษาของยุพิน ทองส่งโสม (2560, หน้า 114 – 128) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้น การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีดังนี้ 1) ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้านมีประสิทธิภาพในการนำไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดระบบการบริหารงานบริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.78) และนวัตกรรมในการบริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.52) ส่วนองค์ประกอบที่เหลือ 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก คือ วิธีการให้บริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.38) จุดมุ่งหมายในการบริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.37) และเนื้อหาของการบริการวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.33) 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้บริหาร พบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านมีประโยชน์ (98.25%) ด้านความถูกต้อง (98.25%) ด้านความเป็นไปได้ (96.75%) และด้านความเหมาะสม (96.75%)

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อมุ่งผลิตเยาวชนให้มีคุณภาพ ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรา 49 สถานศึกษาเอกชนอาจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบัน เพื่อประโยชน์ในการร่วมมือทางวิชาการ การสร้างคุณภาพการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับระบบมาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจากพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ที่ให้อิสระในการจัดการศึกษาโดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล ในกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของรัฐ และผลกระทบจาก มาตรา 45 ที่กล่าวว่าผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการของโรงเรียนในระบบเข้ากองทุนส่งเสริมโรงเรียนเอกชนร้อยละ 3 ตลอดจนต้องจัดทำ ตราสารเพื่อเป็น

สาระสำคัญที่จะบริหารงานต่อไป โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 โดยเฉพาะแผนพัฒนาที่ 6 ที่กล่าวถึงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่เน้นการพัฒนาบุคคลเป็นหลัก เช่น การผลิต พัฒนา ผลิตพัฒนา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเร่งประสิทธิภาพการสอนครูอาชีวศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการ การพัฒนาสื่อดิจิทัลด้านอาชีพและวิชาชีพเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน

จากปัญหาที่เกิดจากแนวนโยบายของรัฐ ปัญหาพื้นฐานทางสังคมของเยาวชนและครอบครัว ปัญหาจากวัฒนธรรมองค์กรและปัญหาการบริหารคุณภาพของผู้บริหาร ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ และการบริการชุมชน ซึ่งผู้วิจัยมั่นใจว่าถ้ามีรูปแบบการบริหารคุณภาพที่เหมาะสมก็สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านวิชาการที่เกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารองค์การตามหลักการพื้นฐานการบริหารคุณภาพ เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้กำหนดแนวทางการบริหารในองค์การ และจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพในองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอื่น ๆ ต่อไป

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา

1. หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหลักการดังนี้

1.1 เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 เป็นรูปแบบที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิด รวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้จริง

1.3 เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 3) การนิเทศ ติดตาม

1.4 เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยมีหลักการสำคัญประกอบด้วย การใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้ด้วยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม และการปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวาง และการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC)

2. ความมุ่งหมายของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความมุ่งหมายของรูปแบบ ดังนี้

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

2.2 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนนำความรู้และทักษะด้านการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาของรูปแบบ

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นสาระที่เป็นองค์ความรู้ในเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 5 ส่วน มีจำนวน 5 หน่วย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หน่วยที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

หน่วยที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

หน่วยที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

หน่วยที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

หน่วยที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

4. สื่อและแหล่งเรียนรู้

สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

4.1 คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 ชุดนำเสนอ โดยระบบดิจิทัล เช่น PowerPoint, VDO, QR code เป็นต้น

4.3 โสตทัศนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง เครื่องฉาย โทรทัศน์ เป็นต้น

5. กระบวนการพัฒนา

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกระบวนการพัฒนา ทฤษฎี Learning System (70: 20: 10) (Lombardo & Eichinger, 2012, p. 4) และการพัฒนาตามรูปแบบมีระยะเวลา 99 ชั่วโมง กำหนดตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 1 – 2) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (10% ระยะเวลา 9 ชั่วโมง)

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกิจกรรมพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (70% ระยะเวลา 72 ชั่วโมง)

ตอนที่ 3 การนิเทศ ติดตาม ระยะการติดตามผลการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการประเมินหลังการฝึกปฏิบัติจริง (20% ระยะเวลา 18 ชั่วโมง)

รายละเอียดของกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

กิจกรรมการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (10% ระยะเวลา 9 ชั่วโมง) ประกอบด้วย กิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมเครือข่ายสัมพันธ์ เป็นการแนะนำทำความรู้จักกันเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันเพื่อให้เข้าใจในจุดมุ่งหมายเดียวกันและกล้าอภิปราย พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็น

2. ทำแบบทดสอบวัดความรู้ก่อนการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. มอบเอกสารการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ไปศึกษาด้วยตนเอง ผู้วิจัยมอบเอกสารสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือเอกสารประกอบรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย คู่มือรูปแบบการพัฒนาและเอกสารการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ จำนวน 5 เล่ม ให้ผู้เข้าร่วมพัฒนา

4. ผู้ร่วมพัฒนารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 9 ชั่วโมง และเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมพัฒนาทำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีลำดับขั้นตอนกิจกรรมดังนี้

4.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับแนวความคิด หลักการ วิธีการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมความคิด นำเสนอผลทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม

4.2 ขั้นการเรียนรู้จากกระบวนการสอนแนะ เป็นขั้นตอนที่วิทยากรให้ความรู้ชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหาร

คุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของตนเองต่อไป

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ ห้องประชุม วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

วันที่ 1 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เวลา 08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียนและรายงานตัว
เวลา 08.30 – 10.30 น.	พิธีเปิดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ และบรรยายพิเศษ หัวข้อเรื่อง “การบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนใน” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เวลา 10.30 – 11.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 11.00 – 12.00 น.	บรรยายหัวข้อ “การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะศรีลังกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
เวลา 12.00 – 13.30 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.30 – 14.30 น.	บรรยายหัวข้อ“การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย” โดย ดร.ทิวา แจ้งสุข อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จ พระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
เวลา 14.30 – 15.30 น.	บรรยายหัวข้อ“การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง” โดย นายธาตรี พิบูลมณฑา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เวลา 15.30 – 16.00 น. สรุปบทเรียน

วันที่ 2 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เวลา 08.30 – 09.00 น. ลงทะเบียนและรายงานตัว

เวลา 09.00 – 10.30 น. บรรยายหัวข้อ “การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน” โดย ดร.วราภรณ์ บุญศล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

เวลา 10.30 – 11.00 น. พักรับประทานอาหารว่าง

เวลา 11.00 – 12.00 น. บรรยายหัวข้อ “ความเป็นผู้นำและความผูกพัน” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เวลา 12.00 – 13.30 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา 13.30 – 14.30 น. สรุปบทเรียนและนำเสนองาน

เวลา 14.30 – 16.00 น. พิธีปิดและมอบประกาศนียบัตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (70% ระยะเวลา 72 ชั่วโมง)

การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 1

ตาราง 1 กำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
28 สิงหาคม 2568	13.00–17.00 น.	-ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	เล่มที่ 1 จำนวน 20 ชั่วโมง
29 สิงหาคม 2568	13.00–17.00 น.	-ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	
30 สิงหาคม 2568	13.00–17.00 น.	-ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	
1 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	-ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	
2 กันยายน 2568	09.00–12.00 น.	-ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ -ทำแบบทดสอบท้ายบทเรียน -ประเมินตนเอง ครั้งที่ 1	
	13.00–17.00 น.	-นิเทศ ครั้งที่ 1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
3 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	เล่มที่ 2 จำนวน 12 ชั่วโมง
4 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	
5 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย –ทำแบบทดสอบท้ายบทเรียน –ประเมินตนเอง ครั้งที่ 1 –นิเทศ ครั้งที่ 2	
6 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	เล่มที่ 3 จำนวน 16 ชั่วโมง
7 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	
8 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	
11 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง –นิเทศครั้งที่ 3 –ทำแบบทดสอบ	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	หมายเหตุ
12 กันยายน 2568	08.00–12.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน	เล่มที่ 4 จำนวน 12ชั่วโมง
13 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน	
14 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน –นิเทศครั้งที่ 4 –ทำแบบทดสอบ	
15 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	เล่มที่ 5 จำนวน 12ชั่วโมง
15 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน	
15 กันยายน 2568	13.00–17.00 น.	–ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง / ฝึกปฏิบัติ เล่มที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน –นิเทศครั้งที่ 5 –ทำแบบทดสอบ –ประเมินตนเอง ครั้งที่ 2 –ทำแบบสอบถามความพึงพอใจ	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 การนิเทศ ติดตาม ระยะการติดตามผลการพัฒนาการบริหารคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจน โดยทำการประเมินหลังการเรียนรู้ด้วยตนเอง (20% ระยะเวลา 18 ชั่วโมง)

6. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6.1 ดำเนินการประเมินโดยให้ผู้บริหารและครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำแบบทดสอบประเมินผลการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

6.1.1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

6.1.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

6.1.3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6.1.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ

6.1.5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

6.2 ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ซึ่งการนิเทศ ติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังกระบวนการพัฒนา 1 สัปดาห์ โดยการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ผู้เข้ารับการพัฒนา ประเมินความรู้ก่อนเข้ารับการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยแบบทดสอบก่อนการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และหลังจบการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบประเมินความพึงพอใจ

ครั้งที่ 2 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนา โดยการทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 1 ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครั้งที่ 3 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 2

ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครั้งที่ 4 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 3 ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครั้งที่ 5 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 4 ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครั้งที่ 6 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินระหว่างการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบที่ 5 ด้วยแบบประเมินตนเองของการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ครั้งที่ 7 ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินหลังจากจบกระบวนการพัฒนาโดยทำแบบทดสอบหลังการพัฒนาและประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาและการใช้รูปแบบพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2557). *TQM การบริหารงานเพื่อคุณภาพโดยรวม.* กรุงเทพฯ: สมาคม ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น).

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

พรพิรุณ วงศ์สมุด. (2565). *การบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การสร้างทีมงาน.* กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

อดิพล เปียทอง. (2559). การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.* 12(5), 8 – 20.

อนุสรณ์ แสงนิ่มนวล. (2562). ปฏิรูปอาชีวศึกษาที่ทำได้จริง. *วารสารการศึกษาไทย.* 16(149), 27 – 29.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษางบประมาณ พ.ศ. 2561. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.vec.go.th. 20 ธันวาคม 2567.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Champoux, J. E. (2010). *Organizational behavior: Integrating individuals, groups, and organizations.* Routledge.

Deming, W. E. (2018). *The new economics for industry, government, education.* MIT press.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Ezziddin, S., Attassi, M., Yong – Hing, C. J., Ahmadzadehfar, H., Willinek, W., Grünwald, F., & Sabet, A. (2014). Predictors of long–term outcome in patients with well – ifferentiated gastroenteropancreatic neuroendocrine tumors after peptide receptor radionuclide therapy with 177Lu–octreotate. *Journal of nuclear medicine*, 55(2), 183 – 190.

Feigenbaum, H. (2010). Role of M–mode technique in today's echocardiography. *Journal of the American Society of Echocardiography*, 23(3), 240 – 257.

Nahar, K. An Overview of TQM Concept & Its Practices in RMG Sector in Bangladesh. *BANGLADESH RESEARCH FOUNDATION JOURNAL*, 153.

Nekoueizadeh, S., & Esmaeili, S. (2013). A study of the impact of TQM on organizational performance of the Telecommunication Industry in Iran. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 2(3), 968.

Toshikawa, J., Kashikawa, N., Overzier, R., Malkan, M. A., Furusawa, H., Ishikawa, S., & Uchiyama, H. (2016). A SYSTEMATIC SURVEY OF PROTOCLUSTERS AT z∼ 3 – 6 IN THE CFHTLS DEEP FIELDS. *The Astrophysical Journal*, 826(2), 114.

Ward, M. M., Deodhar, A., Gensler, L. S., Dubreuil, M., Yu, D., Khan, M. A., ... & Caplan, L. (2019). 2019 update of the American College of Rheumatology/Spondylitis Association of America/Spondyloarthritis Research and Treatment Network recommendations for the reatment of ankylosing spondylitis and nonradiographic axial spondyloarthritis. *Arthritis & rheumatology*, 71(10), 1599 – 1613.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
4. นายธาตรี พิบูลมณฑา	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
5. ดร.ทิวา แจ้งสุข	อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
6. นายอนุพงศ์ มกรานุรักษ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
7. นางรัชนี สุวรรณชัยรบ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
8. นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. ดร.วราภรณ์ บุญศล	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เล่ม 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

นายอิสรพงษ์ อุประ
นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยมุ่งพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ วิสัยทัศน์และเจตคติ เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนเกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่และภาระงานด้านการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาทั้งหมดจำนวน 5 เล่ม ประกอบด้วย

เล่ม 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

เล่ม 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย

เล่ม 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เล่ม 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน

เล่ม 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการพัฒนานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นายอิสรพงษ์ อุประ
นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
วัตถุประสงค์	1
เนื้อหา	1
ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	1
สื่อและแหล่งการเรียนรู้	2
การวัดและประเมินผล	2
การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่	3
การบริหารสถานศึกษา	3
องค์ประกอบของการวางแผนและการจัดการองค์การ	6
หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเอกชน ในรูปแบบสมัยใหม่	14
กรณีศึกษา	29
ใบกิจกรรมที่ 1	33
ใบกิจกรรมที่ 2	34
บรรณานุกรม	35
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา	36
รายชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	37

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารประกอบการพัฒนา
เล่มที่ 1
การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถวิเคราะห์การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

เนื้อหา

1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่
2. การพัฒนาและการปลูกฝังการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่
3. องค์ประกอบของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

การพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนดังนี้

1. เตรียมบุคลากร สถานที่ สื่ออุปกรณ์ นัดวัน เวลา ในการเข้ารับการฝึกอบรม
2. ดำเนินการฝึกอบรมการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ฝึกปฏิบัติ พัฒนาทางด้านการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

2. ชุดนำเสนอ โดยระบบดิจิทัล เช่น Powerpoint, VDO, QR code เป็นต้น

3. โสตทัศนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง เครื่องฉายโทรทัศน์ เป็นต้น

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผลการการอบรมพัฒนา ดำเนินการประเมินโดยให้ผู้บริหารและครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำแบบทดสอบประเมินผลการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนการอบรม และหลังการอบรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาได้ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

2. การฝึกปฏิบัติและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศติดตาม ซึ่งการนิเทศ ติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังกระบวนการพัฒนา 1 สัปดาห์ โดยการทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและประเมินตนเองหลังการฝึกปฏิบัติตามองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

1.1 การบริหารสถานศึกษา

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสุถานศึกษาจะต้องมีวิธีคิดและสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงามทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัมมา รธนิธย์ (2560, หน้า 95) กล่าวสรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร จัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561, หน้า 1478) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถามศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

Hoy and Miskel (2006, p. 170) ได้ให้ความหมายว่า การ บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วม แรงร่วมใจ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

Good (2012, p. 731) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ วินิจฉัย สั่งการ การควบคุม การจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจใน โรงเรียนการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยงข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน การบริหารงามบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

1.2 การวางแผน

การจัดทำแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ช่วยให้หน่วยงานสามารถเห็นถึงจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงาน รวมทั้งความท้าทายที่ต้องเผชิญ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับกระบวนทัศน์ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการบริหารทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557, หน้า 293 – 311) ได้สรุปเกี่ยวกับการวางแผนว่า การวางแผน คือ กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันเข้ากับอนาคตเพื่อการแก้ไขสาเหตุของปัญหาตามเป้าประสงค์วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การวางแผนต้องเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

เกษม แก้วสนั่น และ เพ็ญศรี ฉิรินัง (2564, หน้า 92) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การวางแผน ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของ องค์กร และ 2) การหาวิธีการต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีการที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์อาจเป็นแผนกลยุทธ์ (tactical plan) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ทั่วไปในระยะยาว และแผนกลยุทธวิธี ซึ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายเฉพาะด้านซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว ดังนั้น ก่อนที่ผู้บริหารจะออกแบบโครงสร้างองค์กร จึง ควรพิจารณากำหนดแผนกลยุทธ์ หรือชุดของแผน เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์กร นอกจากนี้ แผนกลยุทธ์ซึ่งเป็นแผนหลักควรมีการทบทวนเป็นระยะ ๆ ภายหลังที่องค์กรได้มี การจัดตั้งขึ้นแล้ว เพราะสะภาพแวดล้อมขององค์กรอาจมีการเปลี่ยนแปลงไป สำหรับแผน ยุทธวิธีเป็นแผนที่เฉพาะเจาะจงและมีระยะสั้น ถูกออกแบบขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ หลักขององค์กร อาจมีแผนยุทธวิธีประกอบกัน

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555, หน้า 78) ให้ความหมายของ การวางแผนไว้ว่า กระบวนการคิด วิเคราะห์ การตัดสินใจที่จะเตรียมการไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร (คน เงิน เครื่องจักร วัตถุดิบ วิธีการปฏิบัติ และการจัดการ)

ไปปฏิบัติว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ทำที่ไหน และใครเป็นคนทำ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การที่วางไว้

ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2556, หน้า 92) ให้ความหมายของ การวางแผน ไว้ว่า กระบวนการคิด วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอก แล้วนำมาตัดสินใจโดยใช้เหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนำมาประเมินและพยากรณ์สถานการณ์ ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการหาแนวทาง วิธีการที่ดีที่ที่สุดที่ควรปฏิบัติให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การและมุ่งผลสำเร็จในอนาคต

สมคิด บางโม (2556, หน้า 79) ให้ความหมายของ การวางแผน ไว้ว่า การกำหนด เป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2557, หน้า 70) ให้ความหมายของ การวางแผน ไว้ว่า เป็น กระบวนการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า

Holt (2013, p. 164) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและวิธีการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่จะให้บังเกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งของเวลาในอนาคตที่ต้องการแนวคิดนี้ที่ให้เห็นว่า หน้าที่หลักขององค์การคือการวางแผนและการวางแผนจะต้องเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการจะบรรลุไว้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยจะต้องอาศัยการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอกระหว่างอดีต ปัจจุบันและอนาคต เพื่อออกแบบการดำเนินงานให้มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 การจัดการองค์การ

การจัดองค์การ มาจากภาษาอังกฤษว่า Organizing ซึ่งนักวิชาการด้านการบริหาร จัดการ ได้นิยามความหมายของการจัดองค์การไว้หลายแนวคิด ล้วนแล้วแต่ความหมายใกล้เคียงกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อภิชา บุญภัทรกานต์ และคนอื่น ๆ (2554, หน้า 67) ให้ความหมายของ การจัดองค์การ ไว้ ว่า กระบวนการในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคน งานและกิจกรรมต่าง ๆ ในวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555, หน้า 102) ให้ความหมายของ การจัดองค์การไว้ว่า การจัดระเบียบความสัมพันธ์ของกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ (แผนก ฝ่าย กอง เป็นต้น) ให้มีความสอดคล้องหรือ ครอบคลุมกับภารกิจขององค์การ โดยการมอบหมายงาน พร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และระบุขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจน ตามสายการบังคับบัญชาว่า ใครทำอะไร ใครต้องรายงานต่อใคร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2556, หน้า 115) ให้ความหมายของ การจัดองค์การไว้ว่า กระบวนการ ออกแบบองค์การ การแบ่งงานออกเป็นแผนกงาน กำหนดสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ตลอดจนการกำหนดสาย ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปตามกรอบ ทิศทางแนวทางที่ได้กำหนดไว้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมคิด บางโม (2556, หน้า 107) ให้ความหมายของ การจัดองค์การไว้ว่า การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรย่อยไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2557, หน้า 93) ให้ความหมายของการจัดองค์การไว้ว่า การ จัดระบบความสัมพันธ์ของคนและงานเพื่อการดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยออกแบบในรูปแผนภูมิองค์การแสดงตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจน

Griffin (2013, p. 324) ให้ความหมายของ การจัดองค์การไว้ว่า การตัดสินใจ เลือกวิธีการดำเนินการจัดแบ่งกลุ่มกิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ

Edwin B. Flippo (2014, p. 129) ให้ความหมายของ การจัดองค์การไว้ว่า การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงาน เพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า การจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการจัดการความสัมพันธ์ทั้งภายในองค์การและระหว่างองค์การอย่างเป็นระบบ โดยมีบริหารจัดการตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงานให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ในองค์การ และประสานงานระหว่างองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

1.4 องค์ประกอบการวางแผนและการจัดการองค์การ

กระบวนการวางแผนหรือขั้นตอนการวางแผนนั้นมีความสำคัญกับองค์การทั้งในโดย กระบวนการวางแผนจึงเป็นการกำหนดแนวทางเลือกสาหรับปฏิบัติการล่วงหน้า เชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ทางการบริหารที่ว่าด้วยการควบคุม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย ใช้เป็นกลไกป้อนกลับ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เพื่อให้องค์การเกิดการเรียนรู้ โดย Weihrich & Koontz (2018, pp. 117 – 141) ได้เสนอขั้นตอนในการวางแผนควบคู่กับกระบวนการวางแผนไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส (Being Aware of Opportunities) โดยเน้นไปที่การตลาด การแข่งขันความต้องการของลูกค้า จุดแข็งขององค์การ จุดอ่อนขององค์การ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ (Setting Objectives or Goals) โดยระบุให้ชัดเจนว่าเราต้องการอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร 3) การพิจารณาถึงสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน (Considering Planning Premises) เช่น มีสิ่งแวดล้อมใดเกี่ยวข้องในการวางแผนบ้าง ทั้งสิ่งแวดล้อมภายใน และสิ่งแวดล้อมภายนอก 4) การกำหนดทางเลือก (Identifying Alternatives) เป็นการกำหนดทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 5) การเปรียบเทียบทางเลือกหรือการประเมินทางเลือก (Comparing Alternatives or Evaluating Alternatives) โดยเน้นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และต้องเป็นทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่าย (Cost) น้อย แต่ให้ผลประโยชน์ (Benefit) สูงสุด 6) การเลือกทางเลือก (Choosing an Alternative) คือ การเลือกทางเลือกเพียงทางเลือกเดียวที่เหมาะสมที่สุดในการนำไปปฏิบัติ 7) การกำหนดสิ่งสนับสนุนแผน (Formulating Supporting Plans) เช่นวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรงบประมาณ เป็นต้น 8) การกำหนดแผนงบประมาณ (Numbering Plans by Budgeting) โดยกำหนดรายรับ รายจ่าย และแผนการใช้เงินให้ชัดเจน

ซึ่งคล้ายคลึงกับ วันชัย มีชาติ (2554, หน้า 157 – 160) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการในการวางแผน 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการพิจารณาถึงโอกาสและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานองค์การ ตลอดจนสถานภาพและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม และเตรียมการในการปรับตัวขององค์การ ในขั้นตอนนี้องค์การจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การและพิจารณาผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นที่มีต่อองค์การเพื่อเตรียมการในการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การจะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการขององค์การ และพิจารณาถึงโอกาสในการดำเนินงานขององค์การและสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยปกติสภาพแวดล้อมที่องค์การมักจะเอานำมาพิจารณาได้แก่ความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการคู่แข่งขององค์การจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การตลอดจนกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหรือตลาดเป็นต้น

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ในขั้นตอนนี้องค์การจะกำหนดเป้าหมายขององค์การและสิ่งที่องค์การต้องการบรรลุโดยกำหนดเป้าหมาย องค์การมักจากกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะ SMART – GOAL ชื่อเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้เป็นที่เห็นพ้องต้องกันหรือตกลงร่วมกัน เป็นเป้าหมายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้และมีช่วงเวลากำหนดไว้ นอกจากนี้เป้าหมายที่ดียังจะต้องท้าทายแต่สามารถบรรลุได้ และเป้าหมายควรมีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทุกคนในองค์การรู้เป้าหมายร่วมกันและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาใหม่ จะยังสามารถเข้าใจและรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การได้อยู่

3. การเสนอทางเลือก เป็นขั้นตอนที่องค์การแสวงหาทางเลือกในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การแสวงหาทางเลือกนี้องค์การจะพยายามให้ได้ทางเลือกมากที่สุดโดยยังไม่มีการพิจารณาในแง่ของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก เป็นการรวบรวมทางเลือกให้ได้มากที่สุดก่อนเทคนิคที่มักจะใช้ในการแสวงหาทางเลือก ได้แก่ เทคนิคระดมสมอง เทคนิคในการประชุมกลุ่ม เป็นต้น เทคนิคเหล่านี้มุ่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเสนอทางเลือกให้มากที่สุดก่อนโดยไม่ต้องสนใจว่าทางเลือกใดจะเป็นไปได้มากกว่า เมื่อได้ทางเลือกมากพอ แล้วทุกคนในกลุ่มจะร่วมพิจารณาทางเลือกเหล่านั้นร่วมกัน

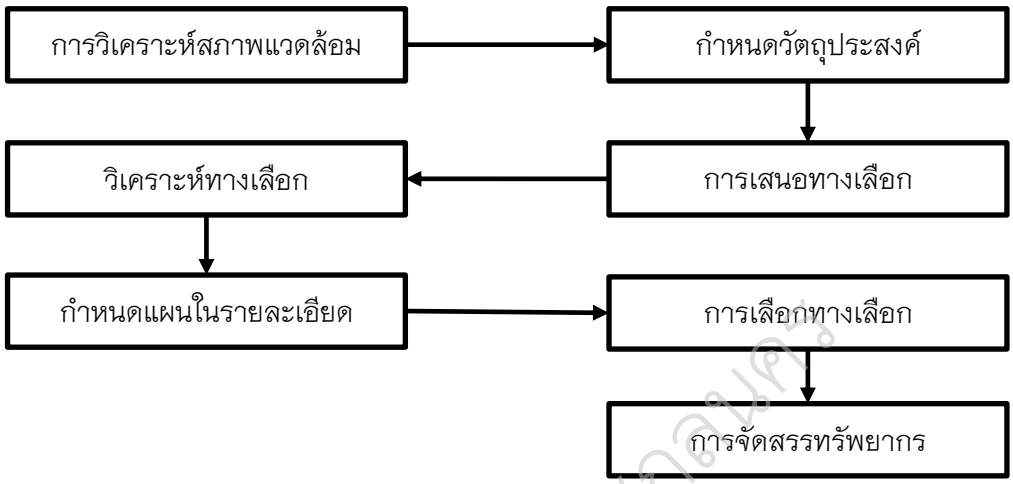
4. วิเคราะห์ทางเลือก ขั้นตอนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ทางเลือกที่ได้จากขั้นตอนที่สามโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในการเลือกทางเลือกแต่ละทาง การวิเคราะห์ทางเลือกจะพิจารณาว่าทางเลือกแต่ละทางมีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหนในการบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ละทางเลือกมีข้อดี จุดเด่น และข้อจำกัดอย่างไร ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินการตามเลือกดังกล่าว ค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ตลอดจนความคุ้มค่าของทางเลือก ซึ่งการวิเคราะห์ทางเลือกองค์การอาจจะทำให้ทุกคนช่วยกันวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ที่ช่วยกันเสนอมาที่ละทางเลือกโดยไม่สนใจว่าใครจะเป็นผู้เสนอทางเลือกดังกล่าว การวิเคราะห์ทางเลือกมักจะมีตัวแบบที่องค์การเลือกนำมาใช้ในการวิเคราะห์มากมาย

5. การเลือกทางเลือก เป็นขั้นตอนที่องค์การใช้ดำเนินการ การเลือกทางเลือกที่สมเหตุสมผลมากกว่าที่สุด คือทางเลือกที่องค์การได้ประโยชน์มากที่สุด โดยเฉพาะหากมีการคำนวณผลตอบแทนที่ได้ออกมาเป็นตัวเลข องค์การจะเลือกทางเลือกที่เอื้อประโยชน์ให้แก่องค์การ ได้ประโยชน์มากที่สุดได้ เนื่องจากองค์การมักจะมีข้อกำหนดจำกัดหลายประการ เช่น ข้อจำกัดในด้านข้อมูลข่าวสาร องค์การไม่รู้ทางเลือกทุกทางที่จะดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์การไม่รู้ความน่าจะเป็นในการเกิดทางเลือก และไม่ทราบถึงผลได้ผลเสียของแต่ละทางเลือก องค์การมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทางเลือกบางทางเลือกให้ผลตอบแทนดีแต่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การมีข้อจำกัดในด้านสติปัญญาที่จะใช้ในการตัดสินใจในการเลือกทางเลือก และข้อจำกัดในด้านเวลาที่องค์การต้องตัดสินใจแข่งกับเวลา ดังนั้นเรามักจะพบว่าการตัดสินใจในการดำเนินงานองค์การในหลาย ๆ ครั้งไม่ได้เป็นการตัดสินใจในรูปแบบที่มีเหตุผลและองค์การได้ประโยชน์มากที่สุด

6. การกำหนดแผนในรายละเอียด ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่องค์การกำหนดแผนในรายละเอียดหรือแผนในระดับแผนปฏิบัติการว่าแต่ละหน่วยงานย่อยจะต้องมีโครงการ และกิจกรรมในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการระบุผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตลอดจนระยะเวลาในการดำเนินงาน

7. การจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์ เป็นขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ทรัพยากรเหล่านี้จะต้องมีความเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินการ มิฉะนั้นผู้ปฏิบัติจะไม่สามารถปฏิบัติตามแผนงานได้ การวางแผนจึงต้อง

คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยว่าเพียงพอหรือไม่ ลักษณะดังกล่าวนี้จึงทำให้แผนงานเป็นกรอบสำหรับองค์การในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กระบวนการในการวางแผน (วันชัย มีชาติ, 2554, หน้า 157 – 160)

โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 56) ได้แบ่งประเภทของการวางแผนตามมิติเวลา (Timing) 3 แบบ คือ

1. การวางแผนระยะสั้น (Short – range Planning) แผนระยะสั้น หมายถึง แผนงาน ในรูปของกิจกรรมเฉพาะอย่างที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในระยะเวลาอันใกล้และสอดคล้องกับแผนระยะยาว โดยมักมีกำหนดเวลาไว้ในเป้าหมายไม่เกิน 1 ปีหรือสั้นกว่า อาจเป็นการวางแผน 1 สัปดาห์ 3 เดือน 6 เดือน หรือ1 ปีก็ได้ การวางแผนระยะสั้นส่วนใหญ่จะเป็นแผนของแต่ละหน่วยงานย่อยที่กระทำในรูปของ แผนปฏิบัติการหรือแผนประจำปีที่เราเรียกว่า “โครงการ” (Project) ซึ่งมีกิจกรรมที่ไม่สลับซับซ้อนมากนัก มีขอบเขตแคบและเฉพาะเจาะจง ซึ่งในภาคราชการเรียกว่า แผนงบประมาณ โดยเริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคมถึงกันยายนของปีถัดไป ส่วนรัฐวิสาหกิจใช้เวลาตามปีปฏิทินคือตั้งแต่เดือนมกราคมถึงธันวาคม สำหรับภาคเอกชนไม่ค่อยมีแผน นอกจากเป็นบริษัทขนาดใหญ่แผนระยะสั้นของภาคราชการ

2. การวางแผนระยะกลาง (Medium – range Planning) แผนระยะกลาง หมายถึง แผนที่มีช่วงระยะเวลามากกว่า1ปีตามปกติอยู่ในระยะเวลา 3 – 5 ปีส่วนใหญ่มักจะเป็นแผนที่กิจกรรม ต่อเนื่องกับแผนระยะสั้น เพียงแต่ผู้วางแผนต้องพยายามขยายระยะเวลาให้ยาวนานกว่าแผนระยะสั้น ออกไปอีกเท่านั้น แต่จะไม่ขยายให้ยาวออกไป

มากนักเพราะหากขยายมากออกไปมากกว่าเกินกว่า 5 ปี นักบริหารอาจจัดวางเป็นแผนระยะยาวต่อไป

3. การวางแผนระยะยาว (Long – range Planning) แผนระยะยาวหมายถึงแผนที่มี กำหนดช่วงระยะเวลาเกินกว่า 5 ปีหรืออาจต้องเป็นแทน 10 ปี 15 ปี 20 ปีขึ้นไปก็ได้ซึ่งแผนระยะยาว กิจกรรมนั้นจะมีขนาดใหญ่มีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายฝ่ายหลายสาขาและใช้เวลากำเนินการนานกว่าจะเห็นผลแผนระยะยาวจึงเป็นแผนที่กำหนดแนวทางเชิงชี้นำ (Indicative Plan) อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างวิสัยทัศน์ของนักบริหาร

อีกทั้งได้เสนอเกี่ยวกับหลักการในการวางแผน 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ระบุภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) ความต้องการ (Need) หรือเป้าหมาย (Target) ให้ชัดเจน

2. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ คือ

2.1 ศึกษาสถานการณ์ สภาวะแวดล้อม และข้อเท็จจริง

2.2 กำหนดแนวทางปฏิบัติที่คาดว่าจะเป็นไปได้

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละแนวทาง

2.4 วางเกณฑ์ในการตัดสินใจตามลำดับ

2.5 เลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุด

3. จัดทำแผนงาน หรือโครงการตามแนวทางที่ได้เลือกไว้และมอบหมายให้ใครทำอะไรที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร ใครทำต่อไป

4. สั่งการหรือมอบหมายให้มีการดำเนินการตามแผนหรือโครงการ

5. ติดตาม ควบคุม ประเมินผล และศึกษาสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

6. ปรับปรุง แก้ไขแผน

ซึ่ง อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, หน้า 90 – 91) กล่าวเพิ่มเติมว่า การวางแผนที่มีประสิทธิภาพนั้น สามารถช่วยให้มีการคาดคะเนปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ (Predictive) ทำให้สามารถหาแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างการดำเนินการตามแผน ทำให้ปัญหาเหล่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อแผนหรือส่งผลน้อยที่สุด อีกทั้งช่วยลดความไม่แน่นอน (Reduction of Uncertainly) ในการดำเนินการส่งผลให้การดำเนินงานสะดวกและง่ายยิ่งขึ้น (Efficiency of Action) ลดความซ้ำซ้อนในการ

ดำเนินการ (Reduction of Action) ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ (New Concepts) ซึ่งการวางแผนเป็นกระการระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการจัดการกับปัญหานั้น ๆ นำมาซึ่งแนวความคิดใหม่ ๆ เข้ามาในองค์การ รวมทั้งช่วยตัดสินใจ (Decision Making) และควบคุม (Controlling) เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดต่อองค์การ นำมาซึ่งผลสำเร็จของงานตามที่ได้กำหนดไว้

สอดคล้องกับ ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2557, หน้า 121) ได้เสนอเกี่ยวกับประโยชน์ของการวางแผนที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การและการบริหารงานดังนี้

1. เป็นเกณฑ์การควบคุม การวางแผนจะช่วยให้ผู้บริหารได้กำหนดหน้าที่ควบคุมขึ้นทั้งนี้เพราะการวางแผนและควบคุมเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการคู่แข่ง ถ้าไม่มีการวางแผนก็ไม่สามารถที่จะควบคุมได้ การควบคุมเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผน ดังนั้นแผนจึงเป็นตัวกามาตรฐานของการควบคุมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสาหรับการปฏิบัติงาน

2. บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การวางแผนจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์การต้องการเป็นจุดเริ่มต้นเป็นงานขั้นแรกถ้าการกำหนดเป้าหมายนั้นมีความชัดเจนก็จะช่วยให้การบริหารจัดการแผนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. ลดความไม่แน่นอน การวางแผนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ในอนาคตการวางแผนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมาจากพื้นฐานข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นแล้วทำการวิเคราะห์คาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตซึ่งอาจจะเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดในแผนเพื่อลดความไม่แน่นอนลง การวางแผนที่ดีจะต้องหาแนวทางที่ป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

4. ประหยัด การวางแผนที่ดีจะช่วยให้มีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้งานส่วนย่อยต่าง ๆ มีการประสานสัมพันธ์กันดีกิจกรรมที่ดำเนินการมีความต่อเนื่องกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการใช้ทัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์ออย่างเต็มที่และคุ้มค่า เป็นการลดต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานที่ไม่ประสานกัน

5. พัฒนาการแข่งขัน กางวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ธุรกิจมีการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นเพราะการวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการขยายขออบข่ายการทำงานการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6. ทำให้เกิดประสานงานที่ดี การวางแผนได้สร้างความมั่นใจในการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดวางไว้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันและเป็นการหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนในงานของแต่ละฝ่าย หรือแต่ละหน่วยงานย่อยขององค์การ

7. พัฒนาแรงจูงใจ การวางแผนที่ดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของกลุ่มผู้บริหารในองค์การและยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มของบุคลากรที่ทราบอย่างชัดเจนว่าองค์การคาดหวังอะไร

8. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การวางแผนเป็นพื้นฐานด้านการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากการวางแผนจะต้องมีการระดมสมองจากคณะผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ นามาใช้ประโยชน์แก่องค์การข้อจำกัดของการวางแผน

9. ช่วยให้การติดตามและประเมินผลงานขององค์การ เป็นไปได้อย่างเป็นระบบง่ายต่อการปฏิบัติและกระทำได้ตลอดช่วงการทำงาน เพราะแผนงานนั้นต้องระบุขั้นตอน กระบวนการ ทำให้องค์การทราบว่าจะต้องประเมินหรือตรวจสอบอะไรและเมื่อไร เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน จึงสามารถแก้ปัญหาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที ทำให้องค์การปฏิบัติงานไปจนถึงจุดหมายได้

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555, หน้า 103 – 105) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Objectives or goals) เป็นจุดหมายปลายทางของ การดำเนินงาน ก่อนการทำงานองค์การจะต้องทำการคิดพิจารณาและตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์ เสียก่อน องค์การต้องการจะทำอะไร อยู่ในธุรกิจประเภทไหน เมื่อการดำเนินงานสิ้นสุดลงต้องการ ที่จะให้ได้ผลสำเร็จถึงขั้นไหน เป็นต้น

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจที่จะสั่งให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้ อำนาจหน้าที่ในองค์การย่อมเกิดขึ้นเนื่องจากการที่ได้มีตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นทางการ การใช้อำนาจ หน้าที่จึงต้องใช้เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย อำนาจหน้าที่ในองค์การจะมีมากที่สุดที่ผู้บริหารระดับสูง และแบ่งส่วนเรื่อยมาในระดับต่ำตามสายงานที่เกิดขึ้น ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

ความรับผิดชอบอาจจะเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการกระทำการอย่าง ใดอย่างหนึ่งตามที่ได้รับมอบหมายมา

3. การมอบหมายงาน (Delegation) เป็นการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ โดยตัวผู้บังคับบัญชาที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่เป็นผู้รับมอบหมายงานมาจะได้รับอำนาจ สิทธิ์ขาดในการวางแผนและสั่งการ รวมทั้งทำการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ภายในส่วนงานหรือที่เกี่ยวกับหน่วยงาน

4. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง การสงวนหรือรักษาอำนาจไว้ที่ส่วนกลางขององค์การอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ การตัดสินใจส่วนใหญ่ที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ได้ทำโดยผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ แต่จะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงกว่าขึ้นไปเป็นผู้ทำการตัดสินใจเอง การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ความพยายามที่จะมอบหมาย อำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยกเว้นแต่ อำนาจบางอย่างซึ่งจำเป็นต้องสงวนไว้ที่ส่วนกลาง

5. สายการบังคับบัญชา (Chain of command) เป็นหลักการข้อหนึ่งของ ฟาโยล หลักการของสายการบังคับบัญชามีอยู่ว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) จะเริ่มต้นที่ระดับบนแล้ว ลดหลั่นลงมาเรื่อย ๆ จนถึงระดับล่างเหมือนสายโซ่ที่ร้อยติดกันโดยไม่ขาดสายการบังคับบัญชา จึงเป็นสายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การยึดถือปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ ไม่ทำให้ฐานะของผู้บริหารต้องเสียไป และในขณะเดียวกันจะก่อให้เกิดความสับสนแก่คนงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาต่าง ๆ เกิดความลำบากใจเสมอ ถ้าหากมีการละเลยไม่ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา โดยมีการติดต่อหรือสั่งข้ามขั้นมักจะทำให้ผิดต่อหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวได้เสมอ

6. ช่วงการบังคับบัญชาหรือขนาดของการควบคุม (Span of control) เป็นการพิจารณากำหนดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้บริหารคนหนึ่งสามารถควบคุมได้อย่างเหมาะสมที่สุด เพราะผู้บริหารทุกคนมีความสามารถในการควบคุมก็จะถูกจำกัดไปด้วย ดังนั้นเพื่อไม่ให้การควบคุมงานต้องเสียไป จึงเป็นการสมควรที่จะต้องกำหนดขนาดของการควบคุมเอาไว้ การกำหนดขนาดของการควบคุมว่าจะมีผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากน้อยเพียงใดนั้น ในทางปฏิบัติไม่สามารถกำหนดเป็นจำนวนที่แน่นอนตายตัวได้ อย่างไรก็ตามการกำหนดขนาดของการควบคุมไว้กว้าง มักจะมีประโยชน์หลายอย่าง เช่น ช่วยให้

เกิดการติดต่อสื่อสารตามแนวดิ่งกระทำได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น และผลผลิตของงานจะสูงขึ้น

7. เอกภาพในการบังคับบัญชา ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเป็นฝ่ายริเริ่มใช้วิธีการติดต่อแบบข้ามขั้นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่ำโดยไม่ผ่านผู้บริหารที่อยู่ระหว่างกลางตามสายการบังคับบัญชา การผิดหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวหรือเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่รับคำสั่งจะรู้สึกอึดอัดใจ และสับสนที่จะต้องคอยรับคำสั่งจากทั้งผู้บริหารระดับกลางกับที่อยู่สูงขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกันที่ทั้งสองฝ่ายข้างต้นต่างก็ออกคำสั่งไว้ ถ้าหากคำสั่งของผู้อยู่ในระดับกลางและสูงสอดคล้องกัน ปัญหาอาจมีไม่มากนัก แต่ส่วนใหญ่แล้วการข้ามขั้นและต่างคนต่างสั่งเช่นนี้ การหวังให้คำสั่งที่ออกไปตรงกันนั้นจะเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากมาก

8. การจัดแผนกงาน (Departmentalization) เป็นการพิจารณารวมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การรวมกลุ่มกิจกรรมนี้เป็นไปภายใต้หลักเกณฑ์ของการแบ่งแยกแรงงานกันทำหรือการ แบ่งงานกันทำตามความถนัดนั่นเอง เหตุผลของการที่จะต้องแบ่งงานกันทำ เพราะในขณะที่องค์การ ธุรกิจขนาดใหญ่เกิดขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ จะมากขึ้นและเกินกว่ากำลังความสามารถของคน ๆ เดียวจะทำได้

9. ความชำนาญเฉพาะอย่าง องค์การจะต้องมีการแบ่งงานกันทำในบรรดาบุคคลต่าง ๆ และการแบ่งงานกันทำนั้น ต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน หรือเรียกว่า ความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) โดยยึดหลักว่า “จัดคนให้เหมาะสมกับงาน” หรือ “Put the right man on the right job”

10. การประสานงาน ในการจัดองค์การนั้นจะต้องจัดกลไกการบริหาร และทรัพยากรให้สอดคล้อง ประสานกันทุกขั้นตอน เพื่อก่อให้เกิดการประสานงาน (Coordination) ที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกัน โดยผู้บริหารจะต้องจัดให้กลไกต่าง ๆ ทำงานประสานกันหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งให้คนทำงานมีสามัคคีธรรมนั่นเอง

สรุปได้ว่า การวางแผนและการจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการจัดการความสัมพันธ์ทั้งภายในองค์การและระหว่างองค์การอย่างเป็นระบบ โดยมีบริหารจัดการตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงานให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ในองค์การ และประสานงานระหว่างองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

1.5 หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเอกชน ในรูปแบบสมัยใหม่

เมื่อโลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาการศึกษาย่างมีเป้าหมาย เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, หน้า 237) กล่าวสรุปว่า การบริหารจัดการการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทัศนคติต่อเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ และต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องย่อมมีผลทำให้การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และการบริหารกิจการนักเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันกับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบในการจัดการฐานข้อมูลของให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง เพราะในยุคปัจจุบันนั้นสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นให้ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานในการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่มไลน์ (LINE) เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 273 – 280) กล่าวสรุปถึง การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ ทักษะทางด้านไอทีอย่างน้อย 6 ด้าน ด้วยกันดังนี้

ทักษะแรก คือ การยกระดับความสามารถใน “การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี” (Tools & Technologies) ต่าง ๆ อาจเป็นเรื่องยากที่เราจะสามารถตามทันเทคโนโลยีได้ทันทั้งหมด เพราะเทคโนโลยีมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ว่ามีกระบวนการทำงานอย่างไร ความสามารถของเทคโนโลยี

ทักษะที่สอง คือ “การค้นหา และใช้งาน” (Find & Use) ทักษะของการค้นหา และนำไปใช้งานนี้ ไม่ใช่แค่เพียงการเข้าค้นข้อมูลจาก “กูเกิล” (Google) หรือ “เสิร์ชเอนจิน” (Search Engine) ต่าง ๆ แต่รวมไปถึงทักษะความสามารถในการที่จะนำไปวิเคราะห์ และตัดสินใจ นำข้อมูล ที่มีอยู่มากมายในโลกอินเตอร์เน็ตมาใช้งานได้อย่างมีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้

ทักษะที่สาม คือ “การสอน และเรียนรู้” (Teach & Learn) เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน เพราะแน่นอนว่าไม่มีใครสามารถรู้ หรือเชี่ยวชาญเทคโนโลยีไปได้ทุกอย่าง จึงต้องจำเป็นต้องมีการแบ่งปันองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งผู้เรียน และผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง รวมถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

ทักษะที่สี่ คือ “การสื่อสาร และความร่วมมือ” (Communication and Collaborate) ทุกวันนี้เราคงยากที่ปฏิเสธการอยู่ในโลกของดิจิทัลได้ยาก เนื่องจากเทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และสร้างให้เกิดสังคมใหม่ ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากขึ้น และยิ่งเทคโนโลยีทำให้ทุกคนเชื่อมต่อกัน สื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้นคนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทำงานแบบใหม่ ด้วยการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น อีเมล (E – mail) วิดีโอ คอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) วิกิ (Wiki) แมสเสจจิง (Messaging) และเครื่องมือทางเทคโนโลยี (Collaborations Tools) ในการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ทักษะที่ห้า คือ “สร้าง และนวัตกรรม” (Create and Innovate) ความก้าวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเรื่องง่ายมากขึ้นที่ทำให้สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปของข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์ หรือบริการต่าง ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น “ดิจิทัล อิมเมจ” (Digital Images) “กราฟฟิก ดีไซน์” (Graphics Design) ยังหมายถึงการเขียนโปรแกรม (Programming) หรือการเขียนโค้ด (Coding) ด้วย เพราะเป็นทักษะที่สามารถหยิบเอาสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั้งจากภายในองค์กร และภายนอกมาสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ได้

ทักษะที่หก คือ “อัตลักษณ์ และสุขภาวะ” (Identity & Wellbeing) หากแปลความหมายตรงตัวอาจจะเข้าใจไปได้ว่าคือเรื่องการแสดงตัวตน และเรื่องของการมีสุขภาพจิตใจที่ดี แต่ในความจริงแล้วมันหมายถึง “การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล อย่างมีความ

ปลอดภัย” มากกว่า เพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากเท่าใด ย่อมหมายถึงการที่เราจะได้พบเจอกับความเสี่ยงต่อการใช้งาน

Peter Druckers (2017, p. 36) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารจัดการสมัยใหม่นั้น “ในยุคเศรษฐกิจปัจจุบันทรัพยากรที่สำคัญที่สุดจะไม่ใช่เรื่องแรงงาน เงินทุน หรือที่ดินอีกต่อไปแต่จะเป็นเรื่องความรู้” โดยมีหลักการกระบวนการจัดการ POLC ซึ่งประกอบด้วย

1. Planning การวางแผน เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. Organizing การจัดองค์การ เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วย

3. Leading การนำเป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงาน เพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

4. Controlling การควบคุม เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้อง 1) รวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลดำเนินงาน 2) เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และ 3) การตัดสินใจ เป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ เครื่องมือนี้ใช้เพื่อการวางแผน กำหนดแนวทางไปสู่จุดหมายปลายทาง โดยทั่วไปเราวางแผนด้านการเงิน กลยุทธ์ปัจจุบันเราวางแผนกลยุทธ์เพื่อการแข่งขัน วางแผนใช้ วิธีการ กำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารระดับสูงกำหนดและถ่ายทอดไปยังระดับรอง ๆ (หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้) และเครื่องมือที่ใช้คือ MBO (Management by Objective) Goal คือเป้าหมายใหญ่ มีรายละเอียดคือ Objective ถ่ายทอดแต่ละระดับ ซึ่งจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของฝ่าย โดยสอดคล้องกับ Objective ระดับบน และระดับ Business Unit ระดับ Functional ก็ต้องมี Objective ซึ่งต้องสอดคล้องกับระดับฝ่าย เป้าหมายของผู้บริหารสูงสุดถูกถ่ายทอดออกมาเป็น Objective เราจะรู้สึกว่าสิ่งที่ได้วางแผนไว้เมื่ออยู่ในระดับล่างแล้วสามารถทำได้หรือไม่ เราจะต้องมีการประเมินผล (Feed Back) กลับไป ซึ่งเครื่องมือที่ใช้คือ MBO แต่เมื่อ 10 ปีที่ผ่านมามีเครื่องมือที่ดีกว่า คือ Balance Scorecard เป็นตัวที่ถ่ายทอดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ของ

ผู้บริหารออกมาเป็นแผนหลักของผู้บริหารอีกเครื่องมือหนึ่ง ซึ่ง MBO จะกำหนด Obj. ไว้กว้าง เวลาวัดผลจะให้ Feed Back แต่ Balance Scorecard จะมี Measurement เป็นตัววัดที่ค่อนข้างได้ผลแน่นอน เป็นกรอบเครื่องมือที่เชื่อถือได้และได้ผลดีกว่า Balance Scorecard จะมี Obj. ในมุมมองแต่ละด้าน เช่น ด้านFinance, ลูกค้า, กระบวนการภายใน, Learning Innovation โดยการนำหลักการของ MBO ไปทำให้ดีขึ้น กลยุทธ์ คือแผนระยะยาว (Long Length Plan) แผนกลยุทธ์ เป็นการมองไปในระยะยาวข้างหน้า 3 – 5 ปี เป็นการได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งจะต้องนำไปใช้ให้เป็นคือ เมื่อวางแผนแล้วต้องมีการจัดองค์กร จัดคน และสามารถ Control ได้ ส่วนข้อดีและข้อเสีย Peter Drucker เขียนไว้ว่า “การตัดสินใจที่มีประสิทธิผล จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในแนวความคิดระดับสูงสุด แต่มีผลในทางปฏิบัติได้จริงและง่ายที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้” สำหรับการนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิผล ต้อง 1) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในแนวความคิดระดับสูงสุด
2) ปฏิบัติได้จริงและง่ายที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

จากทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ของ Peter Druckers ได้นำมาเทียบเคียงกับการบริหารงานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน ถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการทำงานของแต่ละฝ่ายในแต่ละปีการศึกษา “ปฏิทินโรงเรียน” เป็นปฏิทินที่บอกถึงการจัดกิจกรรมสำคัญ ๆ ในปีการศึกษาหนึ่ง วันไหน เดือนอะไร ถูกจัดและบริหารกรอบเวลาที่จะไม่กระทบต่อวันหยุดนักขัตฤกษ์ เพื่อให้แต่ละฝ่ายงานได้เตรียมความพร้อมทำงานตามกรอบปฏิทินโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ

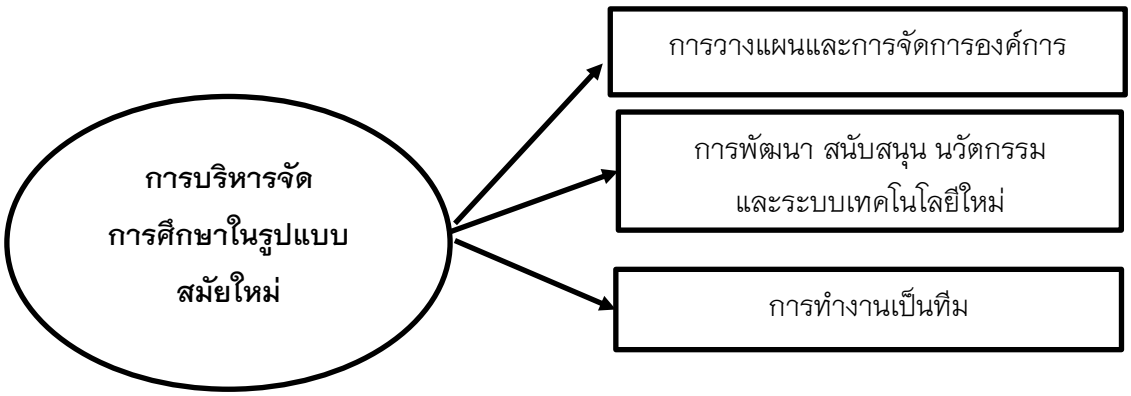
2. การจัดองค์กร เมื่อมีกำหนดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แล้วทางผู้บริหารก็เรียกประชุมของหัวหน้าฝ่ายงานทั้งหมดเพื่อรับทราบความพร้อมของแต่ละฝ่ายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน จากนั้นหัวหน้าฝ่ายก็จะไปชี้แจงและมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้บุคคลากรในฝ่ายได้ไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้

3. การชี้นำและการจูงใจ จากความคิดที่ว่า ถ้าองค์กรประหนึ่งเป็นหุ่นยนต์ บุคคลากรทุกฝ่ายก็ถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้หุ่นยนต์นั้นมีชีวิตและก้าวเดินไปข้างหน้าได้ ในทฤษฎีข้อนี้ Leanding Peter F.Druckker ได้ให้ความสำคัญของคำว่า “มนุษย์สัมพันธ์” ถ้าองค์กรเป็นหุ่นยนต์ บุคคลากรเป็นกลไก คำว่า มนุษย์สัมพันธ์ เป็นน้ำมันที่หล่อลื่นให้กลไกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเกิดมนุษย์สัมพันธ์ได้นั้นใช่

ว่าเพียงแต่พูดคุยทักทายเพียงอย่างเดียว การร่วมมือในทำงานที่อยู่ในกรอบของคำว่าหน้าที่ ใช่ว่าจะเกิดมนุษย์สัมพันธ์ขึ้นมาได้ เชื่อว่ามันเกิดขึ้นได้ถ้าทุกฝ่ายเปิดใจเข้าหากันร่วมมือกัน โดยไม่มีกรอบของงานหรือทำไปเพราะมันคือหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง การจัดโครงการสัมมนาบุคคลากรเจ้าหน้าที่จึงเกิดขึ้น ในการจัดโครงการสัมมนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลากรทุกสายงานได้ร่วมสนุก สร้างสรรค์กิจกรรม ร่วมใช้ความคิดแก้ปัญหาช่วยเหลือกันในกิจกรรมนั้น ๆ ทำให้เกิดความรักในสังคม องค์กร และเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในระบบหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของแต่ละฝ่ายเพื่อองค์กรที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างสูงสุด

4. การควบคุม การประเมินผลการทำงานในปีการศึกษา โดยตรวจสอบจากเอกสารการติดต่อไม่ว่าจะเป็นการติดตั้งเครื่องเสียง การบริการถ่ายภาพถ่ายวิดีโอ อัดเสียง ตรวจซ่อม ฯลฯ งานบริการในฝ่ายโสตฯ ทั้งหมด แล้วมาทำเป็นสถิติการให้บริการของปีการศึกษาว่าปีได้มีคนขอรับบริการส่วนใดมากน้อยแค่ไหน

จึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนและการจัดการองค์การ สร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการคนเก่งในสถานศึกษา ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ขีดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต (ห้องเรียนแบบใหม่) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด (ในที่นี้ตั้งแต่ 11 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 61 ขึ้นไป) ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนและการจัดการองค์การ 2) การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ และ 3) การทำงานเป็นทีม ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

ผู้วิจัยจึงสามารถอธิบายองค์ประกอบย่อยของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อยได้ดังนี้

1. การวางแผนและการจัดการองค์การ

ความหมายของการวางแผน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการวางแผนไว้ดังนี้

ไชยยศ เหมะรัชตะ (2563) ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำ วิธีการ และลำดับขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

พสุ เดชะรินทร์ (2564) กล่าวว่าการวางแผน คือ การกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

บุญดี บุญญากิจ (2565) อธิบายว่า การวางแผน คือ กระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นกรอบการทำงานที่ชัดเจนและเป็นทิศทางให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ

Robbins & Coulter (2018, p. 15) ได้สรุปความหมายของการวางแผน (Planning) คือกระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและวางแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป็นกรอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติขององค์การอย่างมีทิศทาง ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) คือการออกแบบโครงสร้างการทำงาน การกำหนด

บทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ของบุคลากร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การตัดสินใจและการปฏิบัติขององค์การอย่างมีทิศทาง ปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและการคาดการณ์ทรัพยากรที่จะใช้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการจัดการองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอความหมายของการจัดการองค์การไว้ดังนี้

เสรี วงษ์มณฑา (2563, หน้า 3) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดการองค์การ คือ การทำงานร่วมกันของบุคคลหลายฝ่าย โดยมีกลยุทธ์และการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานและบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

อัจฉรา โพธิ์ทอง (2564, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการจัดการองค์การว่า เป็นการบริหารจัดการภายในที่มุ่งเน้นการกำหนดบทบาท หน้าที่และความสัมพันธ์ของบุคลากรในทุกระดับ ตลอดจนการประสานงานให้เกิดความร่วมมือกัน เพื่อให้องค์การบรรลุภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้

พสุ เดชะรินทร์ (2565, หน้า 11) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการองค์การ คือ กระบวนการออกแบบโครงสร้าง การแบ่งงาน และการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายและปรับตัวได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Koontz และ Weihrich (2017, p. 64) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการองค์การ (Organizing) คือกระบวนการจัดระเบียบและโครงสร้างของกิจกรรมในองค์การ การแบ่งงาน (division of work) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนการจัดกลุ่มงานและบุคลากรให้อยู่ในโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกในการประสานงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Robbins & Coulter (2018, p. 18) การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างขององค์การ กำหนดงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร

ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้

จึงสรุปได้ว่า การวางแผนและการจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และวิธีการดำเนินงาน รวมถึงกระบวนการจัดระเบียบโครงสร้าง บทบาท หน้าที่ ความสัมพันธ์ และทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล มีทิศทางและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการวางแผนและการจัดการองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความสำคัญของการวางแผนและการจัดการองค์การไว้ดังนี้

ในการศึกษาของพสุ เดชะรินทร์ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปว่า การวางแผนและการจัดการองค์การถือเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหาร โดยการวางแผนคือการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกรอบการตัดสินใจและการปฏิบัติที่ช่วยให้องค์การมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการจัดการองค์การคือการออกแบบโครงสร้าง การแบ่งงาน บทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (บุญดี บุญญากิจ, 2565, หน้า 5) ทั้งนี้ ความสำคัญของการวางแผนและการจัดการองค์การอยู่ที่การทำให้การดำเนินงานขององค์การมีทิศทางชัดเจน มีการประสานงานที่ดี ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Koontz & Weihrich (2017, p. 114) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการวางแผนและการจัดการองค์การไว้ดังนี้

1) กำหนดทิศทางและเป้าหมาย ซึ่งการวางแผนช่วยให้องค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและแนวทางปฏิบัติที่เป็นระบบ ทำให้ทุกหน่วยงานและบุคลากรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

2) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจัดการองค์การช่วยให้การทำงานเป็นระบบ มีการแบ่งงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ทำให้การใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน และเวลาเกิดประโยชน์สูงสุด

3) ลดความเสี่ยงและการสูญเสีย การวางแผนล่วงหน้าช่วยเตรียมรับมือกับปัญหาและความไม่แน่นอน ทำให้องค์การสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ

Robbins & Coulter (2018, p. 18) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การวางแผนและการจัดการองค์การถือเป็นกระบวนการพื้นฐานและสำคัญของการบริหาร เนื่องจากช่วยให้องค์การสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การวางแผน (Planning) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) ช่วยสร้างโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน กำหนดบทบาท หน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบของบุคลากร ทำให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ การวางแผนและการจัดการองค์การร่วมกันยังช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน และสนับสนุนความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างยั่งยืน

จึงสรุปได้ว่า การวางแผนและการจัดการองค์การ เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวางแผน (Planning) ช่วยให้องค์การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอน และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่วนการจัดการองค์การ (Organizing) ช่วยสร้างโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน กำหนดบทบาท หน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบของบุคลากร ทำให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล ซึ่งการวางแผนและการจัดการองค์การร่วมกันยังช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สนับสนุนการทำงานเป็นระบบ และเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

2. การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่

ความหมายของการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่

จากการศึกษาของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ไว้ดังนี้

ปกรณ์ เจริญพรหม (2563, หน้า 3) ได้กล่าวสรุปถึงความหมายและลักษณะของการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ว่า เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่มุ่งปรับปรุงโครงสร้างงาน ระบบบริการ และเครื่องมือทางเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมชาย แก้วประเสริฐ (2564, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ว่า คือ กระบวนการส่งเสริมหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน และบริการ โดยใช้เทคโนโลยีและแนวคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อจำกัด และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

อรอนงค์ รัตนวิจิตร (2565, หน้า 2) ได้กล่าวสรุปว่าการสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ หมายถึง การจัดเตรียมทรัพยากร ความรู้และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรหรือหน่วยงานสามารถสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการและระบบงานให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้อย่างมีประสิทธิผล

Tidd, Bessant & Pavitt (2017, p. 32) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ว่า เป็นกระบวนการจัดเตรียมทรัพยากร เครื่องมือและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้น ปรับปรุง และนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาและสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ หมายถึง กระบวนการสร้าง ปรับปรุง และนำเทคโนโลยี แนวคิด หรือวิธีปฏิบัติใหม่มาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อจำกัด และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยรวมถึงการจัดเตรียมทรัพยากร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นและทดลองสิ่งใหม่ ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงานและการบริการ

ความสำคัญของการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปถึงของความสำคัญของการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ไว้ดังนี้

อรอนงค์ รัตนวิจิตร (2565, หน้า 4) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการพัฒนาและสนับสนุนนวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ไว้ดังนี้

1) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

2) สร้างความสามารถในการแข่งขัน กล่าวคือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ช่วยให้องค์กรสร้างความแตกต่าง เพิ่มคุณค่า และตอบสนองความต้องการของตลาดหรือผู้ใช้ได้ดีกว่าคู่แข่ง

3) สนับสนุนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานระยะไกล หรือความต้องการของลูกค้า

4) ส่งเสริมการสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่อเนื่อง การสนับสนุนให้บุคลากรทดลองหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ จะกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และส่งผลให้องค์กรเกิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

5) เพิ่มประสิทธิผลและคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมช่วยปรับปรุงคุณภาพ ลดต้นทุน และเพิ่มความพึงพอใจให้ผู้ใช้บริการหรือผู้บริโภค

Tidd, Bessant และ Pavitt (2017) ได้กล่าวสรุปว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานและผลิตภัณฑ์ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้ยังช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็ว สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างสรรค์และนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จึงกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ และบริการให้มีประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาใช้ยังช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็ว สร้างความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร ทั้งยังสนับสนุนการสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเพิ่มมูลค่าให้องค์กร

3. การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 4) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น

ธนกร กรวัชรเจริญ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวสรุปว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึงการรวมสมาชิกมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน และทีมนั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคน โดยเฉพาะถ้างานต้องอาศัยทักษะการทำงาน การตัดสินใจและประสบการณ์ที่หลากหลาย

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปว่า การทำงานเป็นทีมคือการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

ฟาอิซ ดาราแม (2565, หน้า 5) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกจำนวนมากที่มีวัตถุประสงค์ เดียวกันและต้องยอมรับซึ่งกับและกัน โดยจะมีการเข้าร่วมวางแผนและดำเนินงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญสำหรับทุกองค์การ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความสำเร็จในงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมเป็นอย่างมาก

Salas, Sims & Burke (2015, p. 2) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่สมาชิกต้องมีความเชื่อมั่นร่วมกัน มีการประสานงานและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของทีม

Robbins & Judge (2019, p. 23) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมคือการรวมตัวของบุคคลที่มีความสามารถแตกต่างกันเพื่อทำงานร่วมกัน มีการกำหนด

บทบาทและหน้าที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และใช้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนเพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมาย

จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคลหลายคนที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จที่ไม่สามารถทำได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการประสานงานที่ราบรื่น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการประสานงานที่ราบรื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 12) ได้ศึกษาและสรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จได้รวดเร็วและมีคุณภาพ เพราะสามารถรวมความรู้ ความสามารถ และทรัพยากรของสมาชิกแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย

3) การสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี ซึ่งการทำงานเป็นทีมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

4) การพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันช่วยให้สมาชิกได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเกิดความคิดสร้างสรรค์และทีมที่มีความหลากหลายจะสามารถสร้างนวัตกรรมและวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

Robbins & Judge (2019, p. 3) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเน้นไปที่หลายประเด็นหลัก ดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทีมช่วยรวมความสามารถและทักษะของสมาชิกแต่ละคน ทำให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้นและมีคุณภาพมากกว่าการทำงานเดี่ยว

2) เป็นการแบ่งบทบาทและความรับผิดชอบชัดเจน การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนช่วยให้การทำงานเป็นระบบ ลดความสับสน และทำให้สมาชิกทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตนเอง

3) การสร้างความร่วมมือและการประสานงาน ทีมที่มีการประสานงานและร่วมมือกันดี ช่วยลดความขัดแย้ง และทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดีในทีมช่วยให้สมาชิกเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาได้ตรงจุด

5) การพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของสมาชิกคนอื่น ๆ

จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มคุณภาพงาน แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันได้ดีขึ้น ส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือ พัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิก และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรณีศึกษา: การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ยุคดิจิทัลเป็นยุคกระแสหลักของโลกนับจากทศวรรษนี้ การไม่เปลี่ยนแปลงยึดติดกับอะไรเดิม ๆ จะ ทำให้องค์กรล้าหลัง ด้อยพัฒนา สุดท้ายองค์กรเหล่านั้นก็ย่อมล่มสลายลง การศึกษาไทยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาต้องนำดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้รวมไปถึงการมีคลังสื่อดิจิทัล เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้ามาใช้เพื่อพัฒนาตนเองได้ในทุกที่ทุกเวลา (อนันต์ วรธิติพงศ์, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา แช่มช้อย (2562) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีไม่เพียงแต่มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต แต่ยังมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียนในสถานศึกษาแบบองค์รวม ไม่ว่าจะเป็นสมาร์ทโฟน (Smartphone) แท็บเล็ต (Tablet) คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook) เมื่อนำอุปกรณ์เหล่านี้เชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่มีขีดจำกัดทั้งด้านเวลา สถานที่และปริมาณของความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้จากทั่วทุกมุมโลก ซึ่งวิวัฒนาการของเทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ต่อผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมต่อทิศทางของยุคสมัยและจะต้องมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์สถานศึกษาทั้งระบบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ และนำไปวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าและสอดรับต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการ ตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมี ความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) เพื่อสร้าง

ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดภารกิจสำคัญในการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามพันธกิจหรือภารกิจของสถานศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นหลัก เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประเด็นสำคัญของสถานศึกษา ควรตระหนักในประเด็นนี้ให้มาก อีกทั้งผู้บริหารควรบริหารจัดการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดย ยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ทั้งนี้การบริหารจัดการที่ดีต้องเกิดจากการรับรู้และร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งหมด เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วโดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินการให้บริการผู้เกี่ยวข้องต่อไป (ปุณณิฐฐา มาเชค, 2565, หน้า 47 – 62) สอดคล้องกับ ภคพร เลิกนอก (2563, หน้า 161) กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ว่า ควรนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล การบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล การบริหารงาน

บุคคลในยุคดิจิทัล และการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล นอกจากนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารสถานศึกษาสหรัฐอเมริกาก็กำหนดไว้ ดังนี้คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมือ อาชีพ จะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม รวมทั้งความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562, หน้า 120) นอกจากนั้น วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 42) ได้เสนอว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรยึดหลักในการบริหารดังนี้ คือ 1) พัฒนาผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคนให้สูงขึ้น 2) ริเริ่ม ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้ประสบ สัมฤทธิ์ผล 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและนักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน และ 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและนักเรียนเป็นผู้นำการเรียนรู้

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งเน้นยกระดับให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ผู้เรียน ผู้ปกครองรวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว

บทสรุป

จากความท้าทายของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่าง ยิ่งที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำเทคโนโลยี Cloud Computing, Mobility Devices, Social Network, Internet of Things (LoT) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างแพร่หลาย สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลักดันให้ครู และผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กำกับติดตามและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสม การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นมีความจำเป็นที่ต้องมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) เพิ่มเติมจากทักษะทั่วไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ผ่านมา เนื่องจากเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลคือ การมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม หรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Innovative School) ซึ่งก็คือเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตามการนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ให้ประสบความสำเร็จนั้นจะเป็นอีกหนึ่งความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารของตนเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

ใบกิจกรรมที่ 1

บันทึกการอบรมพัฒนา การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

คำชี้แจง จากการอบรมพัฒนาครั้งนี้ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ท่านมีความเข้าใจในเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การวางแผนและการจัดการองค์การ

.....

.....

.....

.....

2.2 การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่

.....

.....

.....

.....

2.3 การทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ใบกิจกรรมที่ 2

การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

คำชี้แจง

1. สมาชิกที่เข้าร่วมอบรมพัฒนาช่วยกันระดมความคิด ในการสร้างแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่

2. บันทึกและสรุปแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสรุปองค์ความรู้ร่วมกัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กฤตชน วงศ์รัตน์. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์.* วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2557). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม.* กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป.

มลฤดีเพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ.* 24(2). 162 – 175.

วันชัย มีชาติ. (2554). *เอกสารประกอบการบรรยายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุกัลยา ประจิตรและโชติ บดีรัฐ. (2558). ผลกระทบและแนวทางแก้ไขของภาครัฐกับสถานการณ์โควิด–19. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(12), 381 – 396.

สมคิด บางโม. (2556). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ:บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era).* [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก https://www.trueplookpanya.com. 30 สิงหาคม 2567.

Drucker, P. F. (2017). *The new society: the anatomy of industrial order*. Routledge.

Griffin, J. M., & Steele, H. B. (2013). *Energy economics and policy*. Elsevier.

Holt, C., Carver, J. A., Ecroyd, H., & Thorn, D. C. (2013). Invited review: Caseins and the casein micelle: Their biological functions, structures, and behavior in foods. *Journal of dairy science*, 96(10), 6127 – 6146.

Hoy, W. K., & Miskel, C. (Eds.). (2006). *Educational leadership and reform*. Iap.

Mondy, R. W., Sharplin, A., & Flippo, E. B. (2014). *Management, concepts and practices*.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ธนะสีลังกูร	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
4. นายธาตรี พิบูลมณฑา	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
5. ดร.ทิวา แจ้งสุข	อุปนายกสมาคมกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
6. นายอนุพงศ์ มกรานุรักษ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
7. นางรัชนี สุวรรณชัยรบ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
8. นายธนงศักดิ์ โยธายุทธ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. ดร.วราภรณ์ บุญศล	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

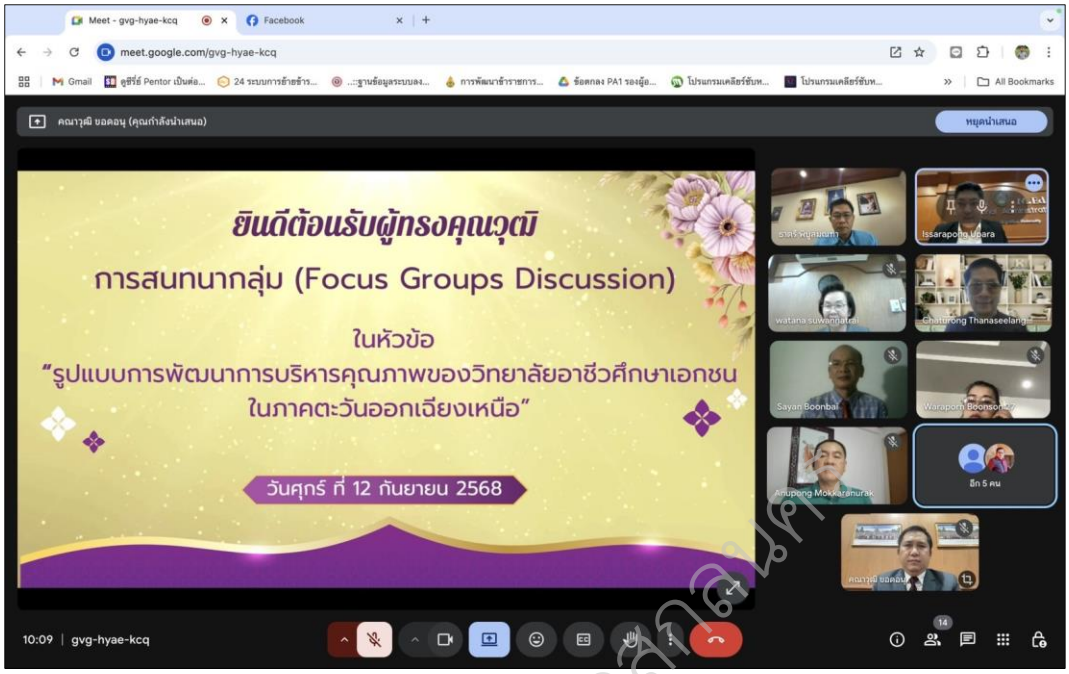
ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เพิ่มเติมหลังการสนทนากลุ่ม

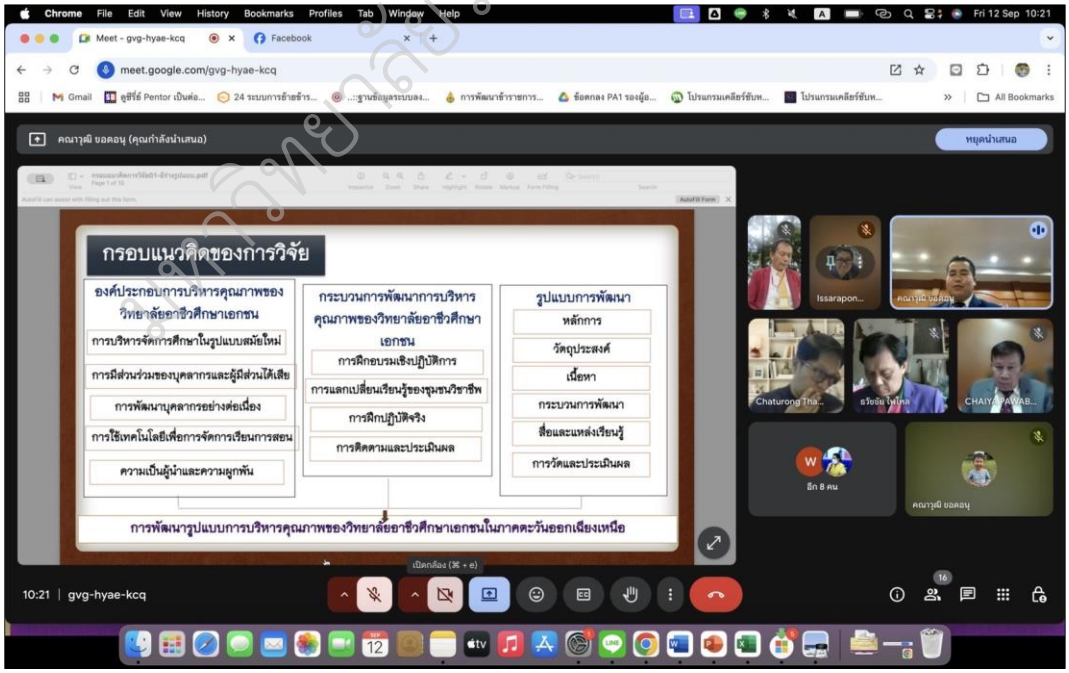
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



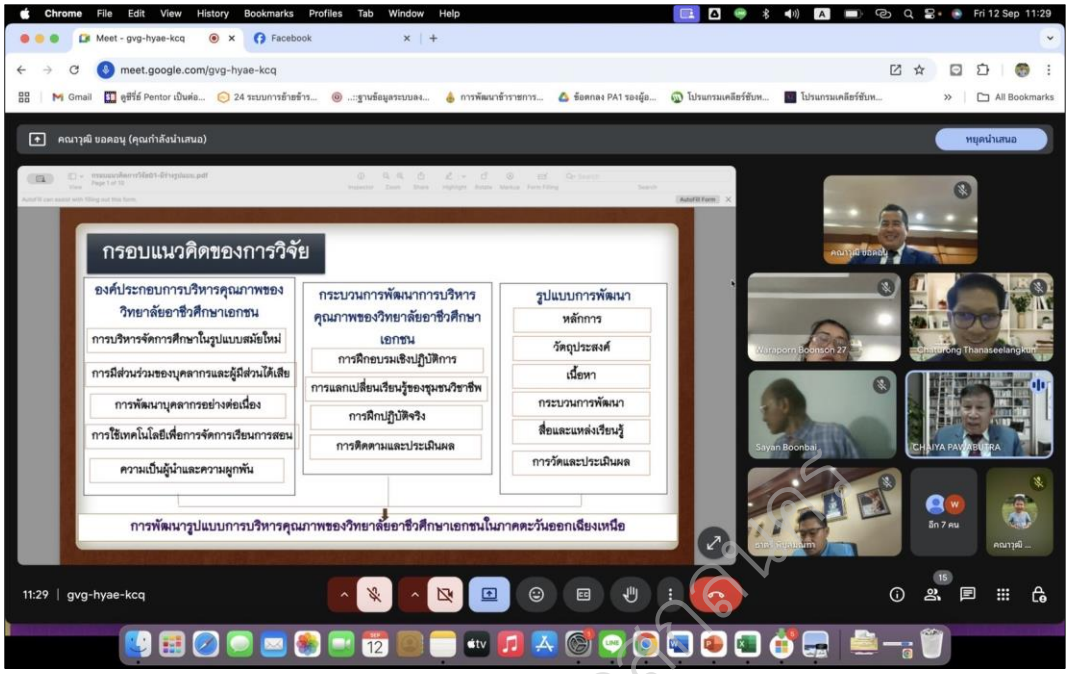
ภาพประกอบ 23 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
และยืนยันองค์ประกอบ



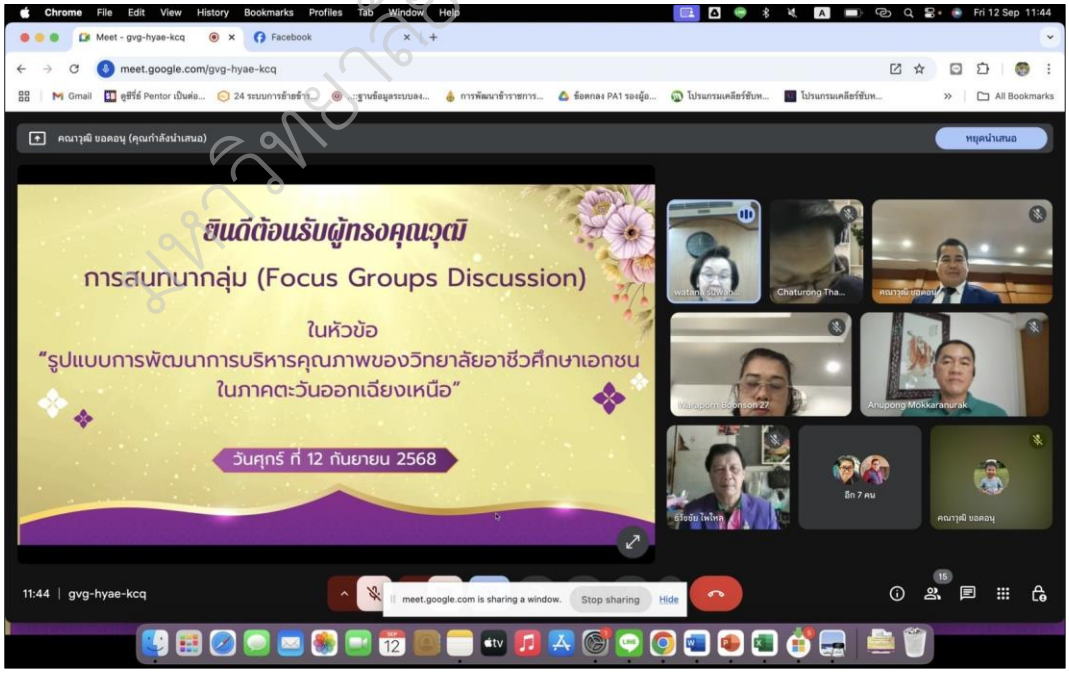
ภาพประกอบ 24 จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยวิธีการสนทนา
แบบออนไลน์ด้วย Google Meet วันที่ 12 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 24 จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยวิธีการสนทนา
แบบออนไลน์ด้วย Google Meet
วันที่ 12 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568 (ต่อ)



ภาพประกอบ 24 จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยวิธีการสนทนาแบบออนไลน์ด้วย Google Meet
วันที่ 12 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568 (ต่อ)



ภาพประกอบ 24 จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยวิธีการสนทนาแบบออนไลน์ด้วย Google Meet
วันที่ 12 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568 (ต่อ)





ภาพประกอบ 25 เตรียมความพร้อมจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)





ภาพประกอบ 26 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม หลังการสนทนากลุ่ม



ภาพประกอบ 26 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม หลังการสนทนากลุ่ม (ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายอิสรพงษ์ อุประ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 6 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	7/122 หมู่บ้านอารียาเลควิว เฟส 2 ถนนคูเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม
สถานที่ทำงาน	กระทรวงคมนาคม 38 ถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	ปริญญาตรี หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต (ภาพยนตร์) สาขาบริหารจัดการอุตสาหกรรมภาพยนตร์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2558	ปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารธุรกิจบันเทิงและการผลิต) สาขาบริหารจัดการธุรกิจบันเทิง คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2568	ปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2553	ได้รับคัดเลือกรับทุนจาก 99 ทีม ทั่วโลก ผลิตภาพยนตร์ในเทศกาลภาพยนต์ Film Expo Asia
พ.ศ. 2556	ผู้ช่วยผู้กำกับละครโทรทัศน์และภายนตร์ บริษัท แอค–อาร์ต เจเนเรชั่น จำกัด
พ.ศ. 2558	ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง
พ.ศ. 2559	กรรมการผู้จัดการ บริษัท มั่งมี โปรดักชั่น จำกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พ.ศ. 2560	กรรมการผู้จัดการบริษัท บีโอเค จำกัด
พ.ศ. 2560	กรรมการผู้จัดการบริษัท ที แอดวานซ์ จำกัด
พ.ศ. 2562	ผู้ชำนาญการประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. 2566	เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการกิจการสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. 2566	คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม กระทรวงคมนาคม 38 ถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร