



การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา



โดย
นายวุฒิชัย รักชาติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ADMINISTRATION OF VOCATIONAL EDUCATION EXCELLENT CENTER



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2023
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
โดย นายวุฒิชัย รักชาติ
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุณฐิบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยวิชิต เขียวชนะ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจริญอักษร)

61252906 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต

คำสำคัญ : การบริหาร / ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

นาย วุฒิชัย รักษาติ: การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 118 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ศูนย์ละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และหัวหน้าสาขาวิชา 1 คน ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ, ความถี่, มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 2) ระบบการบริหารจัดการ 3) นโยบายสู่การปฏิบัติ และ 4) วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่า Chi-square = 11594.799 (P = 0.00), (X²/df) = 2.265, CFI = 0.852, RMSEA= 0.060, RMR= 0.042 และ TLI = 0.845

61252906 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Administration / Excellent Center

MR. Wuthichai RAKCHAD : The Administration of Vocational Education
Excellent Center Thesis advisor : Associate Professor Sakdipan Tonwimonrat, Ph.D.

The purposes of this research were to 1) to know the elements of the administration of vocational education excellent center. 2) to know the confirmation results the composition the administration of vocational education excellent center. The sample groups used in this research include Excellent Center under the Office of the Vocational Education Commission, there are 118 Center. Sample size was determined using Krejcie and Morgan's sample estimation table. The respondent is Director, Deputy Director and heads of subjects under vocational colleges which is a vocational education excellent center, a total of 354 people. The instruments used to collect data were semi-structured interviews and questionnaires. The statistics for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.), content analysis, Exploratory Factor Analysis : EFA, and Confirmatory Factor Analysis : CFA.

The findings were as follow:

1. The elements of the administration of vocational education excellent center. Consisting of 4 elements: 1) Structural of Excellent Center 2) Management System 3) Policy to Practice and 4) Process (PDCA).

2. Confirmatory factor analysis results of the administration of vocational education excellent center. Model was found to fit the empirical data. Chi-square = 11594.799 (P = 0.00), (χ^2/df) = 2.265, CFI = 0.852, RMSEA= 0.060, RMR= 0.042 and TLI = 0.845.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาในการให้คำแนะนำปรึกษาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ ซึ่งคอยช่วยเหลือและกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ ประธานกรรมการ การสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อมูลและคำปรึกษาที่มีคุณค่า ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากรทุกท่านที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่าน เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่เมตตาและกรุณาให้ข้อมูล ให้สัมภาษณ์ ส่งผลให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี และมีข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขอกราบขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยตรี ธนุ วงษ์จินดา ดร.อรรถพล สังขวาสี เรืออากาศโท สมพร ปานดำ ดร.ประพัทธ์ รัตนอรุณ และทุกท่านที่เมตตาและกรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ นักศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ และขอน้อมบูชาแก่บิดา มารดา รวมทั้งครู อาจารย์ ที่มอบ ความรู้และประสบการณ์แก่ผู้วิจัยด้วยความรักและเมตตาตลอดมา จนก่อให้เกิดความสำเร็จได้ในวันนี้

วุฒิชัย รักชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉุ
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
ข้อคำถามการวิจัย.....	11
สมมติฐานการวิจัย.....	11
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	19
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	20
แนวคิดทฤษฎีหลักการบริหาร.....	20
ความหมายของการบริหาร.....	20
แนวคิดทฤษฎีหลักการบริหาร.....	21
แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ.....	22
การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์.....	31
แนวคิดการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ.....	32
แนวคิดทฤษฎีหลักการบริหาร.....	32

กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ.....	34
รูปแบบการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	36
หลักการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ	38
แนวคิดองค์กรที่เป็นเลิศ	40
คุณลักษณะขององค์กรที่เป็นเลิศ.....	42
ปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ.....	47
การบริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	49
ความหมายของการอาชีวศึกษา.....	49
ความเป็นมาของอาชีวศึกษา	51
ความสำคัญของการอาชีวศึกษา.....	52
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีจัดการอาชีวศึกษา.....	53
หลักการจัดการอาชีวศึกษา.....	55
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการอาชีวศึกษา	58
ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา.....	60
แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา.....	70
วิทยาลัยอาชีวศึกษาต้นแบบเพื่อความเป็นเลิศ	94
แนวโน้มและอนาคตในการบริหารสถานศึกษาและการศึกษาด้านอาชีวศึกษา	97
นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา	100
การประเมินคุณภาพทางการอาชีวศึกษา.....	109
ตัวบ่งชี้ของการบริหารการศึกษอาชีวศึกษา.....	112
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	121
งานวิจัยในประเทศ.....	121
งานวิจัยต่างประเทศ	134
สรุป.....	140

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	141
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	141
ระเบียบวิธีวิจัย.....	146
แผนแบบการวิจัย	146
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	147
ตัวแปรที่ศึกษา.....	148
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	148
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	149
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	150
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	150
สรุป.....	153
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	154
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา.....	155
1.1 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา.....	155
1.2 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรที่เป็นเลิศ.....	163
1.3 การวิเคราะห์งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความ เป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จำนวน 10 งานวิจัย.....	169
1.4 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารศูนย์ ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน.....	179
1.5 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา.....	187
1.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการ อาชีวศึกษา	193

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ของ การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	223
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	231
สรุปผลการวิจัย.....	232
อภิปรายผล	238
ข้อเสนอแนะ	256
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	256
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป.....	256
รายการอ้างอิง.....	257
ภาคผนวก.....	267
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์เพื่องานวิจัย.....	268
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ.....	283
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ เครื่องมือวิจัย.....	289
ภาคผนวก ง หนังสือขอทดลองเครื่องมือ.....	301
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	303
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	305
ภาคผนวก ช รายชื่อสถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ประจำปี 2564 - 2565.....	317
ภาคผนวก ซ รูปการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา.....	329
ประวัติผู้เขียน.....	337

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และตบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.....	78
ตารางที่ 2 เกณฑ์การตรวจสอบ สำหรับการจัดกลุ่มสาขาวิชาตามแนวทางการจัดการ สถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center).....	84
ตารางที่ 3 ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) กลุ่มศูนย์พัฒนา ศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC).....	88
ตารางที่ 4 จำนวนของประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	147
ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนสถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) จำแนกตามภูมิภาค	147
ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา.....	156
ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่เป็นเลิศ.....	164
ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา.....	171
ตารางที่ 9 สรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา.....	181
ตารางที่ 10 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา.....	187

ตารางที่ 11	แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล.....	194
ตารางที่ 12	แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็น ของแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	196
ตารางที่ 13	แสดงการวิเคราะห์ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ Bartlett’s Test of Sphericity.....	205
ตารางที่ 14	องค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน ขององค์ประกอบการบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการศึกษา จากการศึกษา การสกัดองค์ประกอบ และหมุนแกนองค์ประกอบ.....	207
ตารางที่ 15	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและจำนวนกลุ่มองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	208
ตารางที่ 16	องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	212
ตารางที่ 17	องค์ประกอบที่ 1.....	213
ตารางที่ 18	องค์ประกอบที่ 2.....	216
ตารางที่ 19	องค์ประกอบที่ 3.....	218
ตารางที่ 20	องค์ประกอบที่ 4.....	220
ตารางที่ 21	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบพื้นฐาน ของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา.....	224
ตารางที่ 22	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหารจัดการ .	225
ตารางที่ 23	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 นโยบายสู่การปฏิบัติ.....	226
ตารางที่ 24	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล	228
ตารางที่ 25	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่การบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา.....	230

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2 รูปแบบการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอนของเลวิน	37
ภาพที่ 3 แสดงความเชื่อมโยงของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภายใต้ โครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center).....	74
ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษา.....	75
ภาพที่ 5 แสดงแผนการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพ ในการแข่งขันและตบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง).....	81
ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2561.....	112
ภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	145
ภาพที่ 8 แผนภาพ (diagram).....	146
ภาพที่ 9 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา.....	222
ภาพที่ 10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบพื้นฐาน ของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	224
ภาพที่ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหาร จัดการ.....	225
ภาพที่ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 นโยบายสู่การปฏิบัติ.....	226
ภาพที่ 13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล.....	227
ภาพที่ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่การบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	229

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอาชีวศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะความเจริญของประเทศขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของการขยายตัวด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรม รวมทั้งรู้จักนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ภายใต้ความเป็นโลกาภิวัตน์ การที่ประเทศไทยจะแข่งขันกับประเทศอื่นได้นั้น สังคมการอาชีวศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำประเทศไทยเข้าสู่การแข่งขันในโลกรฐานแห่งความรู้ โดยมีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) เป็นสื่อสารสำคัญ¹

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติไว้ในหมวดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ในหมวด 3 เรื่องของระบบการศึกษา มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 34 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผล การจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ²

¹ กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545** (2545), 1.

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2545), 9 – 21.

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ได้มีเจตนารมณ์พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้จะสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ให้ทุกองค์กรและทุกส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ มุ่งให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาเป็นหนึ่งของแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ยิ่งขึ้นไป³

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในส่วนที่เป็นการจัดการอาชีวศึกษา หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ เป้าหมายการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพว่าต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จัดการอาชีวศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 โดยแบ่งกลุ่มสายวิชาชีพที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 9 ประเภทวิชา คือ 1) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม 2) ประเภทวิชาศิลปกรรม 3) ประเภทวิชาคหกรรม 4) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม 5) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว 6) ประเภทวิชาเกษตรกรรม 7) ประเภทวิชาประมง 8) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ และ 9) ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีตั้งแต่หลักสูตรระดับฝึกอบรมระยะสั้น ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไปจนถึงระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (ทล.บ.) สำหรับรูปแบบ

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี, 2553), 16.

การจัดการอาชีวศึกษาสามารถจัดได้ 3 รูปแบบ คือ 1) การศึกษาในระบบ 2) การศึกษานอกระบบ และ 3) การศึกษาระบบทวิภาคี⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการแข่งขันในเวทีโลกจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนและพัฒนาทางด้านกำลังคนให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคการค้าเสรีซึ่งแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายของประเทศที่มุ่งเน้นการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและขับเคลื่อนกลุ่มคลัสเตอร์ และอุตสาหกรรมรายสาขาให้เกิดความเข้มแข็งรวมทั้งสร้างกรอบการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยแท้จริง โดยในการวางแผนการพัฒนากำลังคนจำเป็นต้องมีข้อมูลทางด้านประเภทของสถานประกอบการ คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการข้อมูล และความต้องการแรงงานหรือการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการเพื่อให้สามารถพัฒนากำลังคนตอบสนองทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) ประกอบด้วย 11 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ 3) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 4) อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 5) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม 7) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร 8) อุตสาหกรรมขนส่ง และการบิน 9) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ 10) อุตสาหกรรมดิจิทัล และ 11) โครงสร้างพื้นฐานจากการศึกษาโครงการเตรียมศักยภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีความต้องการแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563-2567 มีปริมาณจำนวนรวมทั้งสิ้นกว่า 2.24 ล้านคน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปี พ.ศ. 2563 มีความต้องการแรงงานจำนวน 351,957 รายและตั้งแต่ช่วง ปี พ.ศ. 2563-2567 มีความต้องการแรงงาน 1.75 ล้านคน นอกจากนี้โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) หรือ EEC ในอุตสาหกรรมทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ทักษะและความสามารถที่เหมาะสมกับประเภทอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอุตสาหกรรม 11 ประเภทพบว่าใน พ.ศ. 2565 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพต้องการแรงงานมากที่สุดจำนวน

⁴ สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556**, เข้าถึงเมื่อ 4 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://bsq2.vec.go.th/course/2556/course56new.html>

24,596 คน รองลงมาคืออุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และอุตสาหกรรมกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพจำนวน 21,897 คน และพบว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพต้องการแรงงานมากที่สุดเช่นเดียวกับ พ.ศ. 2565 ซึ่งความต้องการในจำนวนสูงขึ้น 59,476 คน รองลงมาคืออุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และอุตสาหกรรมกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพจำนวน 47,732 คนเช่นเดียวกับ พ.ศ. 2565

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการด้านการอาชีวศึกษาโดยมุ่งเน้นจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพตามความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษาและตามบริบทของพื้นที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีการจัดการเรียนการสอนด้วยเครื่องมือที่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ใช้ในปัจจุบัน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการสื่อสารภาษาต่างประเทศนอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติ (Hand-on Experience) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะโดยการพัฒนาแบบเข้มข้นรวมทั้งการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อให้การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาตอบสนองความต้องการของภาคประกอบการอย่างแท้จริงในสาขาที่สอดคล้องนโยบายการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ตามทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทั้งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และพื้นที่อื่น ๆ ทั่วประเทศ

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ กันตามความต้องการของท้องถิ่น สังคม และตลาดแรงงาน การผลิตที่มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ประเทศชาติ จากการศึกษาแนวโน้มทางด้านเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การผลิตในสาขาอุตสาหกรรมบริการและการเกษตรสมัยใหม่ยิ่งขึ้น จะทำให้มีความต้องการกำลังคนในทางระดับสูงเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับพื้นฐาน เช่น กำลังคนที่มีฝีมือช่างเทคนิคและกำลังคนในระดับสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านอาชีวศึกษามีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากสังคมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย (Stakeholder) สำหรับการผลิตนักศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย โดยเฉพาะสถานประกอบการซึ่งเป็นแหล่งสำคัญที่รองรับกำลังคนด้านอาชีวศึกษา และได้มีการกำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา มาตรา 8(2) ว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพให้จัดโดยยึดหลักให้ชุมชน สังคม สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคน การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและการจัดการอาชีวศึกษาพร้อมกับการฝึกอบรมวิชาชีพ ได้กำหนดแนวทางดำเนินการปฏิรูปการศึกษา

ในระดับสถานศึกษาให้บุคลากร องค์กร และสถาบันในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน⁵

ปัญหาของการวิจัย

ปัจจุบันศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เป็นโครงการใหม่ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแผนงานการปฏิรูปการศึกษายกกำลังสอง เพื่อตอบโจทย์สนองความต้องการของตลาดแรงงาน ในประเทศทั้งภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ตลอดจนเป็นการเพิ่มพูนทักษะ กับมืออาชีพในสถานที่จริง เพื่อให้ได้ศักยภาพแรงงานที่ตรงกับความ ต้องการ และมีความเป็นเลิศอย่างแท้จริง

ที่ผ่านมาปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานด้านอาชีวศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อกระบวนการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากแรงงานที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่จะมีคุณสมบัติแตกต่างจากแรงงานพื้นฐานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาหรือทางด้านสามัญศึกษา เหตุเพราะว่าการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานอาชีพหรือ การประกอบธุรกิจการค้าที่มีความพร้อมสูงก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากเปรียบเทียบผลของการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่มีต่อความสามารถในการแข่งขัน⁶ พบว่า การเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาร้อยละ 1 ทำให้ความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.04 และการเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาร้อยละ 1 จะทำให้ รายรับของหน่วยธุรกิจเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.51 ดังนั้น แรงงานที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา มีส่วนสำคัญ ต่อการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าตลาดแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ มีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ในระดับสูงอยู่ถึงร้อยละ 60⁷ แต่อัตราการเรียนต่อในระดับอาชีวศึกษากลับลดลงจากร้อยละ 41.5

⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2543), 16.

⁶ สมชาย สุขสิริเสรีกุล, สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาคารว่างงาน ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย (กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550).

⁷ สุวรรณิ คำมัน, รายงานการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวโน้มบริบทการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกและสังคมไทย ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ด้านสังคม (กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551).

ในปี พ.ศ. 2539 เป็นร้อยละ 32.9 ในปี พ.ศ. 2546 และถ้าหากแนวโน้มความต้องการแรงงานด้านอาชีวศึกษายังคงมีอัตราการขยายตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและอัตราการผลิตกำลังแรงงานระดับอาชีวศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานยังคงลดลงต่อไปอาจจะส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านอาชีวศึกษาอย่างรุนแรงและอาจจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันและการเจริญเติบโตในระบบเศรษฐกิจของประเทศได้

ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในประเทศไทยแต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งกลุ่มประเทศยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น และเกาหลี รูปแบบการแก้ปัญหาเพื่อเตรียมกำลังคนที่ประเทศเหล่านั้นนำมาใช้และประสบความสำเร็จคือ การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษา โดยจัดทำโครงการรูปแบบโรงเรียนร่วม “โรงเรียน-โรงงาน” และพัฒนารูปแบบเป็นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยรูปแบบอาชีวศึกษากับองค์การบริหารได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการจัดให้มีความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรมกับฝ่ายสถาบันที่ผลิตนักศึกษาในลักษณะความร่วมมือในการฝึกอาชีพ (Cooperative education training) ซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันอาชีวศึกษากับอุตสาหกรรมได้ทำงานร่วมกัน ในการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตช่างฝีมือหรือช่างฝึกหัดให้เพียงพอภาคอุตสาหกรรม และยังจะให้โอกาสในการศึกษาวิชาชีพแก่ผู้จบและออกจากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ไม่ได้ศึกษาต่อเข้าระบบฝึกหัดช่างชำนาญที่ได้ผลคุ้มค่า โดยฝ่ายสถานศึกษาจะเป็นผู้ให้ความรู้ในด้านทฤษฎี สถานประกอบการจะเป็นผู้ฝึกและให้คำแนะนำในการปฏิบัติจริง

อย่างไรก็ตามจากความต้องการของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานมีอาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระบบอาชีวศึกษานั้น ส่วนสำคัญจะต้องมาจากการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่ดีซึ่งจะต้องเกิดจากแผนงานและวิธีการรับนักศึกษา กระบวนการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ทั้งด้านทฤษฎี และปฏิบัติให้กับนักศึกษา หลักสูตรและกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก็จะต้องมีการพัฒนาให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อทำให้ความรู้โดยตรงคือ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติงาน ห้องทดลอง ห้องฝึกภาษา ห้องอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ห้องชมรมวิชาชีพ ห้องกิจกรรม ห้องศูนย์บ่มเพาะทางอาชีวศึกษา และยังต้องมีสถานประกอบการรองรับการฝึกงานของนักศึกษาอีกด้วย⁸ ซึ่งกระบวนการที่จะทำให้นักศึกษาที่รับเข้ามาแล้วผ่านกระบวนการเรียนการสอนมีความเป็นมืออาชีพได้นั้น จะต้องผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี มีความพร้อมเรื่องสื่อการสอน

⁸ ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2542), 32.

ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนและมีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งมีทักษะมาตรฐานทางวิชาชีพ มีการติดต่อสื่อสารได้ดี ตลอดจนมีความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นอย่างดีเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนและการพัฒนารูปแบบวิธีการหรือพัฒนาวิธีการหรือตัวบ่งชี้เชิงสาเหตุ เพื่อให้ได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการหรือให้สามารถผลิตแรงงานมืออาชีพของสถาบันอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ตามความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษา และตามบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีการจัดการเรียนการสอนด้วยเครื่องมือที่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการสื่อสารภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติ (Hand-on Experience) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยการพัฒนาแบบเข้มข้น รวมทั้งการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ภายใต้อุทิศความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อให้การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาตอบสนองความต้องการของภาคประกอบการอย่างแท้จริง ในสาขาที่สอดคล้องนโยบายการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายตามทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทั้งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และพื้นที่อื่น ๆ ทั่วประเทศ

เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาเป็นไปตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงประกาศแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้อุทิศความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มทั่วไป (Standard) เป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาทุกแห่งที่จัดการศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการจัดงบประมาณและทรัพยากร เพื่อให้สถานศึกษากลุ่มทั่วไปให้สามารถจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อาทิ ครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐมีการสนับสนุนครูอาชีวศึกษาให้เพียงพอกับการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชนเพิ่มเงินสมทบเงินเดือนครูอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 450 บาท เพื่อให้เป็นอัตราเดียวกับครูเอกชนสายสามัญ (15,050 บาท/เดือน/คน) เพื่อให้สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพเพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอนในหัวข้อที่มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร จัดสรรครุภัณฑ์และอุปกรณ์ ทรัพยากรทางการศึกษา

รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน ให้กับสถานศึกษามีพร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานขั้นต่ำของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษา ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2. กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ (Expert) เป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีบริบททางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการจัดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษากลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้สามารถจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อาทิ ครูในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาให้มีทักษะประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ เพิ่มเติม สมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอนในหัวข้อที่มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร ส่งครูเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพิ่มเติม โดยสถานประกอบการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ จนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพต่อไป จัดสรรครุภัณฑ์และอุปกรณ์ ทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมีคุณภาพมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในประเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพของครูและผู้เรียนมีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. กลุ่มความเป็นเลิศ (Excellent Center) เป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีบริบททางการศึกษาและบริบทเชิงพื้นที่ ที่เอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเข้มข้น โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการจัดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษากลุ่มความเป็นเลิศ ให้สามารถจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อาทิ ครูในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ จัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เพียงพอ ต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาให้มีทักษะประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ เพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ในหัวข้อที่มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร ส่งครูเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพิ่มเติม โดยสถานประกอบการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานประกอบการจนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพต่อไปพัฒนาความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ ได้รับใบรับรองผลการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพตรงตามระดับที่สำเร็จการศึกษา จัดสรรครุภัณฑ์

และอุปกรณ์ ทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนจัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) ในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ มีความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ หรือ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาในต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพของครูและนักเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องสามารถเชื่อมโยงสมรรถนะ อาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา และมีนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ

4. กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellence Center : HCEC) เป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อมและมีบริบทเชิงพื้นที่ในการยกระดับให้มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะทางทั้งวิทยาลัย ในสาขาวิชาเฉพาะตาม Value Chain ของกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) โดยมีความพร้อมในการยกระดับให้เป็นวิทยาลัยเฉพาะทางทั้งสถานศึกษา มีความร่วมมือกับสถานประกอบการทั้งในประเทศหรือต่างประเทศอย่างเข้มข้นในการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนผู้เรียนทั้งหมดในสถานศึกษาโดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู และการพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งการกำกับคุณภาพในทุกขั้นตอนของการจัดการอาชีวศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการจัดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษากลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้สามารถจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อาทิ ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จัดสรรหรือเกลี้ยอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาให้มีทักษะประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ เพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอนในหัวข้อที่มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร ส่งครูเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพิ่มเติม โดยสถานประกอบการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ จนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพต่อไป มีการพัฒนาความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพได้รับใบรับรองผลการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพตรงตามระดับที่สำเร็จการศึกษาหรือใบอนุญาตประกอบอาชีพ (License) จากหน่วยงานที่มีอำนาจในการรับรองมาตรฐานอาชีพมีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน จัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ

มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีแนวทางการบำรุงรักษาให้มีสภาพที่พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การเป็น SMART College มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาในต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการของครู และการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพของผู้เรียน รวมทั้งการได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มีความร่วมมือด้วย (Dual Degree) มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ Modular system และสามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษาอาชีวศึกษา ภายใต้ระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) เป็นศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาครูวิชาชีพในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะให้กับครูในสถานศึกษาเครือข่ายทั้งรัฐและเอกชน เป็นศูนย์ประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ หรือศูนย์ทดสอบอื่น ๆ ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับสาขาวิชาภายใต้ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellence Center : HCEC) เป็นศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพพระยาศันให้กับภาคแรงงานที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพ (Up Skill) หรือพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Re Skill) และประชาชนทั่วไปที่ต้องการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพใหม่ (New Skill) จัดการศึกษาแบบประจำ (Boarding School) โดยมีหอพักภายในสถานศึกษาหรือเครือข่ายหอพักเอกชนที่มีคุณภาพ ซึ่งมีที่ตั้งไม่ไกลจากสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องนอกเหนือเวลาการจัดการเรียนการสอนปกติ อาทิ ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศมีการสร้างวิสาหกิจเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสการเข้าสู่โลกอาชีพและการมีงานทำของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขันและตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ด้วยการจับคู่สถานศึกษาภาครัฐกับสถานประกอบการชั้นนำที่มีขีดความสามารถในการร่วมวิเคราะห์สมรรถนะตามสาขาอาชีพและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จนนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครู การพัฒนานักเรียนนักศึกษา และพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งยกระดับให้เป็นศูนย์ Human Capital Excellence Center (HCEC) เพื่อเป็นต้นแบบและเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาครูและบุคลากรในสาขาวิชาเฉพาะทาง พัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา กำลังแรงงาน และประชาชนทั่วไปให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่ในปัจจุบันและอนาคต ตามทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยจำนวน 8 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ 1) ปิโตรเคมี (Petrochemical) 2) เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล (Digital Business Technology) 3) หุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics) 4) เกษตรสมัยใหม่ (Smart Farming) 5) อุตสาหกรรมการบิน (Aviation Industry) 6) อุตสาหกรรมระบบราง (Railway Industry) 7) ยานยนต์สมัยใหม่

(Next Generation Automotive) และ 8) ธุรกิจโรงแรมและการบริการ (Hospitality Industry) ในการพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐและเอกชนในแต่ละกลุ่มเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและความเหมาะสมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

จากปรากฏการณ์ข้างต้นที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อเป็นข้อมูลการดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์ประกอบ การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) และทราบผลการยืนยัน องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ในการบริหารจัดการทางการเรียนการสอนและพัฒนา สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐให้เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ให้เพียงพอสำหรับการผลิตและพัฒนากำลังคน (Re-skill, Up-skill, New-skill) ในสาขาที่เกี่ยวข้อง กับการตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการของประเทศไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ข้อคำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาเป็นอย่างไร
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เป็นพหุองค์ประกอบ
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ประกอบไปด้วย

การพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยแนวคิดของลินเดอร์ และบรูคส์ (Linder Jane C. and Brooks) ได้ระบุไว้ว่าการที่หน่วยงานราชการจะเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหรือแนวทางสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (Client-centered) 2) การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome-oriented) 3) สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ (Accountable) 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่น (Innovative and flexible) 5) พร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Open and collaborative) และ 6) มีความมุ่งมั่น (Passionate)⁹ แนวคิดของแฟรงค์ บายเทินดิจค์ (Frank Buytendijk) ระบุว่าองค์กรที่เป็นเลิศประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นได้ (Set Ambitious Targets) 2) ต้องมีการแบ่งปันค่านิยมกับบุคลากรที่อยู่ในองค์กร (Shared Values) 3) ต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์และเชื่อมโยงกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร (Focus & Alignment) 4) ต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว (Organizational Agility) สามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที่ และ 5) ต้องมีการเชื่อมต่อบริษัทต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กร (Shared Business Model)¹⁰ แนวคิดของจัพพ์และยังเกอร์ (Jupp, V. and Younger, M. P.) ได้ระบุว่า องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงควรประกอบด้วยคุณลักษณะทั้งหมดด้วยกัน 7 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ และการนำเสนอคุณค่าอย่างต่อเนื่อง (Relentlessly outcome and value focused) 2) มีประสิทธิภาพสูง (Highly efficient) 3) ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม และพร้อมจะเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัติ (Aware of changes in their environments, and able to translate insight into action) 4) มุ่งเน้นในสิ่งที่ตนเองมีความสามารถหรือโดดเด่น ในขณะเดียวกันก็จัดหาผู้อื่นให้มาทำในกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลัก (Highly focused on their core capabilities, and adopt outsourcing strategies to improve efficiencies in noncore activities) 5) เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง (Highly agile) 6) ให้ความสำคัญต่อการเติบโตและพัฒนาของบุคลากร (Committed to the growth and development of their employees) และ 7) มีผู้นำที่มี

⁹ Jane C. Linder and Jeffrey D. Brooks, **Transforming the Public Sector** (Outlook Journal, 2004), 71.

¹⁰ F. Buytendijk, “The five keys to building a high performance organization,” **Business Performance Management Magazine** 4, 1: 24-47.

ความมุ่งมั่นและกล้า (Headed by courageous leaders)¹¹ แนวคิดของแคปแลน และ นอร์ตัน (Kaplan Robert S. and Norton) ได้ระบุว่าหลักแนวคิด 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้นำต้องเป็นผู้ทำการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์การ (Mobilize change through executive leadership) 2) การแปลงยุทธศาสตร์สู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้ (Translate strategy into operational terms) 3) การทำให้ทั้งองค์การสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ (Align the organization to the strategy) 4) การจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Motivate to make strategy everyone's job) และ 5) การดูแลให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Govern to make strategy a continual process)¹² แนวคิดของลินดา ฮอลเบ็ชซ์ (Linda Holbeche) กล่าวว่าลักษณะขององค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง คือ 1) องค์การแบบ EO/HPO จะมุ่งเน้นทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Focus on The “Right Things”) 2) บูรณาการความต้องการที่แตกต่างและอาจขัดแย้งกันของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ (Reconcile Different, Potentially Conflicting, Stakeholder Needs)¹³ แนวคิดของวิเชียร วงดาจันทร์ ระบุว่าสถานศึกษาต้องมีแนวคิดที่มุ่งอนาคตอย่างจริงจัง และสร้างความผูกพันในระยะยาวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ โดยการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร สร้างโอกาสทางนวัตกรรม แนวคิดของกิริติ ยศยิ่งยง กล่าวว่า การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนาแล้วตามลำดับ¹⁴ แนวคิดของสุริยะ วีระสวัสดิ์ ระบุว่า การสร้างสรรค์กระบวนการใหม่จึงเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์วางยุทธศาสตร์การทำงาน การออกแบบกระบวนการที่สอดคล้องกับความเป็นจริงการนำเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล¹⁵

¹¹ V. Jupp and M. P. Younger, **A value model for the public sector: Accenture outlook.** [Online]. Retrieved 8 June 2023, from: www.accenture.com/Outlook

¹² R. S. Kaplan and D. P. Norton, **The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment** (Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001).

¹³ Linda Holbeche, **The High Performance Organization; Creating dynamic stability and sustainable success** (2004).

¹⁴ วิเชียร วงดาจันทร์, **หลักการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ**, เข้าถึงเมื่อ 4 มิถุนายน 2566, เข้าถึงจาก <http://www.kunkroo.com/adminhtml>.

¹⁵ สุริยะ วีระสวัสดิ์, **มุ่งสู่ความเป็นเลิศการบริหารในทศวรรษใหม่** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บั๊กแบงค์, 2551).

แนวคิดหลักการบริหาร ตามแนวคิดของคุนทซ์ (Harold Koontz) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีหรือหลักในการบริหารงานนั้นจะดีหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ควรคำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่องต่อไปนี้ 1) การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน 2) การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา 3) การช่วยงานด้านวิจัยขององค์การให้ก้าวหน้า 4) ตรงกับความต้องการของสังคม 5) ทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา¹⁶

แนวคิดของ ลูเทอร์ กุลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอน การบริหาร 7 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบริหารงานบุคคล (Staffing) 4) การอำนวยการ (Directing) 5) การประสานงาน (Coordinating) 6) การรายงาน (Reporting) และ 7) การงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตาม¹⁷แนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบังคับการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) และ 5) การควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า POCCC¹⁸ เฮอร์เบิร์ต เอ ซิมมอน (Herbert A. Simon) กล่าวว่า การบริหารคือกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์¹⁹ แนวคิดของกู๊ด (Good) ระบุว่า อาชีวศึกษา คือ โปรแกรมการจัดการศึกษาที่จัดขึ้นโดยเหมาะสมระหว่างคนกับงาน เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นภายใต้การควบคุมดูแลของสถานศึกษาระดับวิทยาลัย เน้นการเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ และเป็นการยกระดับเพื่อพัฒนาความรู้ของกำลังแรงงานให้เพิ่มสูงขึ้น²⁰ แนวคิดของสัมพันธ์ ภูไพบูลย์ กล่าวว่า ลักษณะของการบริหารนั้น จัดได้ว่าเป็นศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความคาดหวังและจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานการบริหารเป็นการทำงานที่ให้บุคลากรหรือกลุ่มคนดำเนินงานให้สำเร็จเป้าหมายขององค์การ²¹ อรุณ รักธรรม กล่าวว่า การบริหารหมายถึงการทำงานสิ่งหนึ่ง

¹⁶ Harold D. Koontz, **Analysis of Managerial Functions** (New York: McGraw - Hill Book, 1972).

¹⁷ Luther Gulick and Lyndall Urwick, **The Science of Administration** (New York: Columbia University, 1937).

¹⁸ Henry Fayol, **General and Industrial Management** (London: Sir Isaac Pitman & Sons, 1949).

¹⁹ Herbert A. Simon, **Administrative Behavior** (New York: Macmillian, 1947).

²⁰ Carter V. Good, **Dictionary of Education** (New York: Mcgraw-Hill Book Company, 1973).

²¹ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: พิชัยอักษร, 2552).

สิ่งใดของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มุ่งถึงความสำเร็จร่วมกันโดยยึดหลักประหยัด และประสิทธิภาพ และความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการหรือผลงานนั้นการบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์²² แนวคิดของเมธี ปิรันธนานนท์ ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักของทฤษฎี มี 3 ประการ คือ การพรรณนา (Description) การอธิบาย (Explanation) และการพยากรณ์ (Prediction)²³ แนวคิดของ เด่น ชะเนติยง กล่าวว่าการบริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่กำหนดการดำเนินการในการแสวงหาความรู้ อย่างมีเป้าหมาย ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย²⁴ แนวคิดของ สมพงศ์ เกษมสิน กล่าวว่าการบริหารจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากทฤษฎีการวิเคราะห์ ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง²⁵ ทองหล่อ เดชไทย กล่าวว่าการบริหารเป็นการจัดการอย่าง มีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล²⁶ แนวคิดของสมยศ นาวิกการ กล่าวว่าการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการ และหน้าที่ของผู้บริหาร ในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์กรเรียกว่าวิธีที่ดีที่สุด²⁷ แนวคิดและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จะนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires)

จากแนวคิดหลักข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1

²² อรุณ รักรธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร** (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2557).

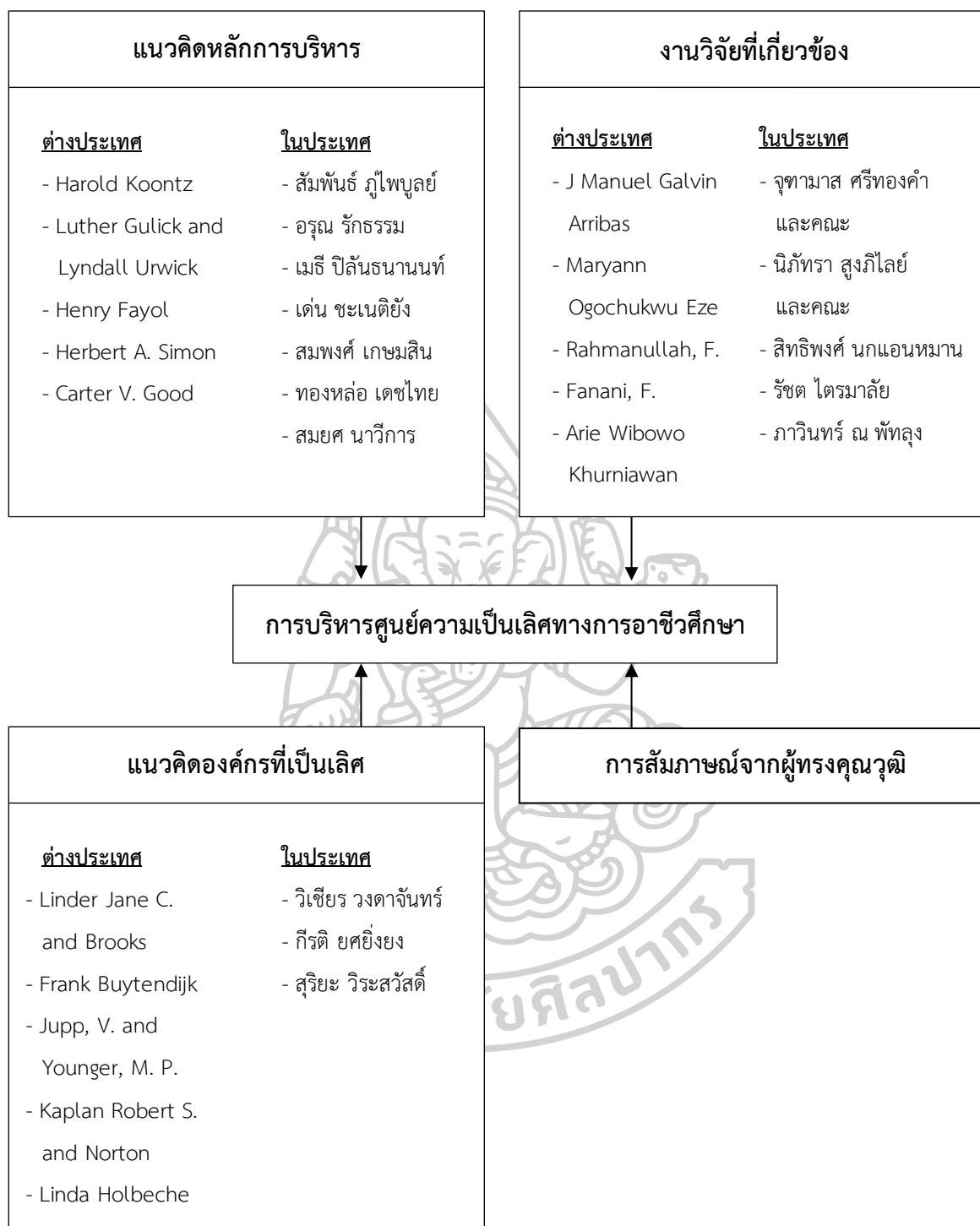
²³ เมธี ปิรันธนานนท์, **การบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ: พิกษ์อักษร, 2555).

²⁴ เด่น ชะเนติยง, **การบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2553).

²⁵ สมพงศ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, 2514).

²⁶ ทองหล่อ เดชไทย, **หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข** (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555).

²⁷ สมยศ นาวิกการ, **การบริหารตามสถานการณ์** (กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2555).



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : กীরติ ยศยิ่งยง, องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 9.

: จุฑามาส ศรีทองคำ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์, “การบริหารงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศในเขตกรุงเทพมหานคร,” **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง** 10, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564): 35-45.

: เด่น ชะเนติยัง, **การบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2553), 52.

: ทองหล่อ เดชไทย, **หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข** (นทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555), 5.

: นิภัทรา สูงภิโลย, สมศักดิ์ คงเที่ยง และเสวียน เจนเขว่า, “รูปแบบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร,” **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ** 7, 11 (พฤศจิกายน 2565): 529-546.

: ภาวิรินทร์ ณ พัทลุง, “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2560), ก.

: เมธี ปิณฑนานนท์, **การบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ: พัทธ์อักษร, 2555).

: รัชต์ ไตรมาลัย, “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), ง.

: วิเชียร วงดาจันทร์, **หลักการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ**, เข้าถึงเมื่อ 4 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http2://www.kunkroo.com/adminhtml>

: สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, 2550), 13-14.

: สมยศ นาวิการ, **การบริหารตามสถานการณ์** (กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2555), 49.

: สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน, “การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่,” **วารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้** 3 2, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2565): 7-14.

: สุริยะ วีระสวัสดิ์, **มุ่งสู่ความเป็นเลิศการบริหารในทศวรรษใหม่** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์, 2551), 19.

: สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: พัทธ์อักษร, 2552), 16.

: อรุณ รักธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร** (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2557), 18.

: Arie Wibowo Khurniawan, Irmawaty. "Vocational Excellence as a Vocational Education Development Strategy in Indonesia: Case Study of Medal Achievement in The 13th Asean World Skill 2023 In Singapore," **International Conference on Innovation in Open and Distance Learning (2023 INNODEL)**, Vol 4 (2023): 929-938.

: F. Buytendijk, "The five keys to building a high performance organization," **Business Performance Management Magazine** 4, 1: 24-47.

: Carter V. Good, **Dictionary of Education** (New York: Mcgraw-Hill Book Company, 1973).

: F. Fanani, R. Rusdarti, D. Y. P. Sugiharto, and A. Yulianto, "Evaluation of the Center of Excellence Vocational High School Partnership Model in Increasing Resilience and Competitiveness," **International Conference on Science, Education, and Technology** 9, 1 (2023): 255-261.

: Harold D. Koontz, **Analysis of Managerial Functions** (New York: McGraw - Hill Book, 1972).

: Herbert A. Simon, **Administrative Behavior** (New York: Macmillian, 1947), 3.

: Henry Fayol, **General and Industrial Management** (London: Sir Isaac Pitman & Sons, 1949).

: Linda Holbeche, **The High Performance Organization; Creating dynamic stability and sustainable success** (2004).

: J. Manuel Galvin Arribas, "Centers of Vocational Excellence and Innovation (CoVes): A new era for Vocational Education and Training (VET) institutions?" **ACADEMIA**, Number 18, 2020.

: V. Jupp and M. P. Younger, **A value model for the public sector: Accenture outlook**. [Online]. Retrieved 8 June 2023, from www.accenture.com/Outlook

: R. S. Kaplan and D. P. Norton, **The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment** (Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001).

: Jane C. Linder and Jeffrey D. Brooks, **Transforming the Public Sector**, (Outlook Journal, 2004), 71-72.

: Luther Gulick and Lyndall Urwick, **The Science of Administration** (New York: Columbia University, 1937).

: Maryann Ogochukwu Eze, “Excellence in Teaching and Learning of Technical Vocational Education and Training (TVET) Programmes Using Blended Learning in Nigerian Tertiary Education Institutions,” **African Journal of Educational Management, Teaching and Entrepreneurship Studies** 8, 1 (January-April 2023): 1-11.

: F. Rahmanullah, M. S. Barliana, D. Meirawan, and A. Ana, “Technical vocational education and training research center as a center of excellence in Universitas Pendidikan Indonesia,” **International Journal of Health Sciences** 6, 2 (2022): 12966-12978.

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา หมายถึง แนวคิด วิธีการ และกระบวนการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง มีระบบและกระบวนการตรวจสอบคุณภาพเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยมีศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะสูงตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) หมายถึง ศูนย์ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่มี สมรรถนะสูงตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ตามความเหมาะสมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ เพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น 170 แห่ง ตามประกาศนโยบายโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ปี 2564-2565

การอาชีวศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการประกอบสัมมาชีพ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารสถานศึกษาทางอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดทฤษฎีหลักการบริหาร

สังคมของมนุษย์ เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นกลุ่ม หมู่เหล่า เป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล เมือง และประเทศ จึงต้องมีการจัดระบบระเบียบของสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อความอยู่รอดสงบสุข และบังเกิดความก้าวหน้าในชุมชนเหล่านั้น จึงเป็นสาเหตุให้เกิด “สถาบันสังคม” และ “การบริหาร” ขึ้นมา สถาบันสังคมที่จัดตั้งขึ้นไม่ว่าจะเป็นครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน จึงต้องอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อประโยชน์สุขของสมาชิก และความเจริญของ สังคม โดยดำเนินภารกิจตามที่สังคมมอบหมายด้วยการจัดตั้ง “องค์การบริหาร” ที่เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้น สังคมกับองค์การบริหารจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ ได้กล่าวไว้ว่า “หากปราศจากองค์การบริหารแล้วสังคมก็จะมี ไม่มี หากปราศจากสังคมแล้วมนุษย์ก็ไม่อาจจะดำรงชีวิตอยู่ได้”²⁸

ความหมายของการบริหาร

คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหาร มีอยู่สองคำคือ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (management) การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า “ผู้บริหาร” ในขณะที่บริษัท ห้างร้าน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น “ผู้จัดการ” เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกชื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า “ผู้บริหารการศึกษา” หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้า ในสถานศึกษา

²⁸ วิจิตร ศรีสอ้าน, **หลักและระบบบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523), 4.

เรียกว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” ได้มีผู้ให้คำจำกัดความหมายของ “การบริหาร” ในฐานะที่เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่ง ดังต่อไปนี้

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการ อย่างมีระบบและให้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม²⁹

สำหรับการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่ง มีลักษณะเป็นศาสตร์โดยสมบูรณ์ เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษามืออึ่งแห่งความรู้ หลักการ และทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า เชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้โดยนำไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน จึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีศิลปะนั่นเอง

แนวคิดทฤษฎีหลักการบริหาร

คำว่า “ทฤษฎี” เป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลายในวงการณ์วิชาการสาขาต่าง ๆ โดยผู้สนใจในทฤษฎีต่าง ๆ ได้นำทฤษฎีเข้าสู่ภาคปฏิบัติโดยให้เหตุผลว่าทฤษฎีเปรียบได้กับดาวเหนือหรือเข็มทิศที่คอยบอกทิศทางให้กับชาวเรือ หรือชี้แนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมาย “ทฤษฎี” ว่า หมายถึง ความเห็น การเห็น การเห็นด้วยลักษณะคาดเอาตามหลักวิชาเพื่อเสริมเหตุผล และรากฐานให้แก่ปรากฏการณ์ หรือข้อมูลในภาคปฏิบัติ ซึ่งเกิดขึ้นอย่างมีระเบียบ นอกจากนี้นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า ทฤษฎี หมายถึง ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการรวบรวมแนวคิด และหลักการต่าง ๆ ให้เป็นกลุ่มก้อน และสร้างเป็นทฤษฎีขึ้น ทฤษฎีใด ๆ ก็ตามที่ตั้งขึ้นมานั้น เพื่อรวบรวมหลักการและแนวความคิดประเภทเดียวกันเอาไว้อย่างเป็นหมวดหมู่

²⁹ สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542), 1.

เมธี ปิรันธนานนท์ ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักของทฤษฎี มี 3 ประการ คือ การพรรณนา (Description) การอธิบาย (Explanation) และการพยากรณ์ (Prediction)

ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์ ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของทฤษฎีมีดังนี้

- 1) เป็นความคิดที่สัมพันธ์กันและกันอย่างมีระบบ
- 2) ความคิดดังกล่าวมีลักษณะ “เป็นความจริง”
- 3) ความจริงหรือความคิดนั้นสามารถเป็นตัวแทนปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ทฤษฎี จึงหมายถึง การกำหนดข้อสันนิษฐาน ซึ่งได้รับมา จากวิธีการทางตรรกวิทยา วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ที่ได้มาจากการสังเกต ค้นคว้า และการทดลอง โดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในความเป็นจริง และ นำผลที่เกิดขึ้นนั้นมาใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับทฤษฎีต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่การบริหารนั้น ได้มีผู้คิดค้น มากมาย แต่พบว่ายังไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถช่วยอธิบายปรากฏการณ์ในการบริหารงานได้หมด อาจจำเป็นต้องใช้หลาย ๆ ทฤษฎีในการแก้ปัญหาหนึ่ง หรือทฤษฎีหนึ่งซึ่งมีหลักการดีและเป็นที่ยอมรับ มาก อาจไม่สามารถแก้ปัญหาเล็กน้อย หรือปัญหาใหญ่ได้เลย ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละ ปัญหา สภาพการณ์ของสังคม และกาลเวลาที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม แฮร์โรลด์ คูนท์ซ์ (Harold Koontz) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีหรือหลักในการบริหารงานนั้นจะดีหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ควร คำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่องต่อไปนี้³⁰

1. การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
2. การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา
3. การช่วยงานด้านวิจัยขององค์กรให้ก้าวหน้า
4. ตรงกับความต้องการของสังคม
5. ทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา

แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ

ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจในแนวคิด เกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งหมายถึง มนุษย์ โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่มไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดด เดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะ และเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (Community) สังคม (society) และประเทศ

³⁰ Harold D. Koontz, **Analysis of Managerial Functions** (New York: McGraw - Hill Book, 1972).

(Country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (administration) หรือการบริหารราชการ (public administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่ายและทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร”

คำว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administrare” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับ คำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ ส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณชนถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงาน ภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่าการบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น

นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ อย่างไรก็ตาม ภาครัฐก็ทำได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้าขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การบริหารนโยบาย (Policy) 2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) 3) การบริหารคุณธรรม (Morality) 4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) 5) การวางแผน (Planning) 6) การจัดองค์การ (Organizing) 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) 8) การอำนวยความสะดวก (Directing) 9) การประสานงาน (Coordinating) 10) การรายงาน (Reporting) และ 11) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์ด

(PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น

- 1) การบริหารคน (Man)
- 2) การบริหารเงิน (Money)
- 3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- 4) การบริหารงานทั่วไป (Management)
- 5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market)
- 6) การบริหารคุณธรรม (Morality)
- 7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message)
- 8) การบริหารเวลา (Minute) และ
- 9) การบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า GM แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง 2 ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ “กระบวนการบริหาร” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่า การบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดด้วยนอกจาก 2 ตัวอย่างนี้แล้ว ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ 5ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และ ประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจการบริหารมากขึ้น จึงขอให้ความหมายคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการมาแสดงไว้ด้วย เช่น การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCoRB Model ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514, หน้า 13-14)³¹ การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการดังนี้

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล

³¹ สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, 2514), 13-14.

6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือใจ (collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

9) การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์³²

การบริหาร เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ³³ การบริหาร หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล³⁴ การบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ การบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ³⁵ การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร³⁶ การบริหารตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานไว้ 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (public administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชน และประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานของภาครัฐ (public or governmental organization) ไม่ว่าจะจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่นการบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัด และอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง รวมถึงตลอดทั้งการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

³² สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2523), 5-6.

³³ อนันต์ เกตุวงศ์, *การบริหารการพัฒนา* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523), 27.

³⁴ ไพบูลย์ ช่างเรียน, *วัฒนธรรมการบริหาร* (กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2532), 17.

³⁵ ดิน ปรัชญพฤทธิ, *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535), 8.

³⁶ บุญทัน ดอกไธสง, *การจัดการองค์กร*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2537), 1.

ส่วนที่สอง การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหารธุรกิจ (business administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (maximumprofits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของ บริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

ส่วนที่สาม การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ(non-governmental organization) ซึ่งเรียกย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่ แสวงหาผลกำไร (non-profit administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิ และ สมาคม

ส่วนที่สี่ การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (international organization) มีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของสหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ห้า การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้ (พ.ศ. 2540) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่หก การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มผู้ให้บริการ³⁷

สัมพันธ ภูไพบูลย์ กล่าวว่า ลักษณะของการบริหารนั้น จัดได้ว่าเป็นศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานการบริหารเป็นการทำงานที่ให้บุคลากรหรือกลุ่มคนดำเนินงานให้สำเร็จเป้าหมายขององค์กรเป็นกิจกรรมชนิดหนึ่งที่พบใน

³⁷ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2545), 36-38.

การทำงานทั้งหน่วยงานของรัฐและองค์การทางธุรกิจที่ทำงานต่าง ๆ ในกระบวนการจะได้รับผลมากขึ้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมกันทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรืออาจกล่าวสั้น ๆ ว่า การบริหาร หมายถึง การที่องค์การใช้คนและวัสดุในการไปให้ถึงความต้องการที่กำหนดไว้³⁸

อรุณ รักธรรม กล่าวว่า การบริหารหมายถึงการทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มุ่งถึงความสำเร็จร่วมกันโดยยึดหลักประหยัด และประสิทธิภาพ และความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการหรือผลงานนั้นการบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์³⁹

เด่น ชะเนติยัง กล่าวว่า การบริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่กำหนดการดำเนินการในการแสวงหาความรู้อย่างมีเป้าหมาย ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายได้แก่คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์การบริหารนั้น กระบวนการวางแผนการจัดองค์การการดำเนินงาน และการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายการบำรุงรักษาองค์การให้อยู่รอด และป้องกันองค์การจากสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่าการบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะกล่าวคือการบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับวิชาจิตวิทยาสังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้หลักการ และทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องศิลปะดังนั้นนักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์ และศิลปะเป็นศิลปะเพื่อความชำนาญที่ถูกนำมาใช้ โดยเชื่อมองค์ประกอบ 6M's เข้าด้วยกัน ได้แก่ Manpower, Materials, Money, Methods, Machines และ Morale เพื่อกำหนดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ⁴⁰

ทองหล่อ เดชไทย กล่าวว่า การบริหาร เป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอ “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้น บางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดทำอย่างเดียวกันคือความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรือ

³⁸ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร, 2552), 16.

³⁹ อรุณ รักธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร** (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2557), 18.

⁴⁰ เด่น ชะเนติยัง, **การบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2553), 52.

อาจกล่าวได้ว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบาย และการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบาย และแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้⁴¹

สมยศ นาวิการ กล่าวว่าการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการ และหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์กรเรียกว่าวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเองไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ⁴²

สุพิณ เกชาคุปต์ กล่าวว่า ทั้งนี้ยังมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดการวางแผนและการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร องค์กรใดที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง⁴³

การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร์ด (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอน การบริหาร 7 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบริหารงานบุคคล (Staffing) 4) การอำนวยการ (Directing) 5) การประสานงาน (Coordinating) 6) การรายงาน (Reporting) และ 7) การงบประมาณ (Budgeting)⁴⁴ ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบังคับการ (Commanding)

⁴¹ ทองหล่อ เดชไทย, **หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข สุข** (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555), 5.

⁴² สมยศ นาวิการ, **การบริหารตามสถานการณ์** (กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2555), 49.

⁴³ สุพิณ เกชาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติงาน** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 92-93.

⁴⁴ Luther Gulick and Lyndall Urwick. **The Science of Administration** (New York: Columbia University, 1937).

4) การประสานงาน (Coordinating) และ 5) การควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)⁴⁵

การบริหารหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์⁴⁶

การบริหาร จำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษา โดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง⁴⁷

การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวมานั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็น ทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามา ร่วมกันทำงานในองค์การซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ด้านวัตถุดิบ ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้า หรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม การจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์ การจัดการนั้น⁴⁸

ลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใด บุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ
- 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากร ต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- 3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน⁴⁹ การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่ง การบริหาร การบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้

⁴⁵ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไพร่เพช, 2545), 39.

⁴⁶ Herbert A. Simon, **Administrative Behavior** (New York: Macmillian, 1947), 3.

⁴⁷ สมพงศ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2523), 27.

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน, 6.

⁴⁹ ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2543), 21-22.

อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ 1) ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ 3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศ ไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติ มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการ เน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจ ด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร รวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือ กิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่อง การอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน⁵⁰ คำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่ง คือ “การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร ส่วนมากหมายถึง การจัดการทางธุรกิจมากกว่าโดยมีหลายท่านได้ระบุดังนี้

ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น กล่าวว่าเป็น กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 ขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน⁵¹

ส่วนคำว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกัน ดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรมคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัย ควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

⁵⁰ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548), 5.

⁵¹ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542).

คำว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบัน หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง⁵²

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และ ทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้สังคมวิทยาความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์

ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4M's ได้แก่

- 1) คน (Man)
- 2) เงิน (Money)
- 3) วัสดุสิ่งของ (Materials)
- 4) การจัดการ (Management)

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานอย่างไรอย่างหนึ่ง โดยความคิดพื้นฐานนั้นต้องมีการพัฒนาไปเรื่อย ๆ ปัญหาการพัฒนาการบริหารสถานศึกษายังมีอยู่อีกมากโดยเฉพาะในแง่ของบุคลากร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ การเงินงบประมาณและการจัดการ การใช้หลักสูตรที่ได้ผล ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องเข้าใจหลักการ ผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เป็นผู้นำที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นวิธีการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งหลักการที่นำมาใช้ในการบริหารงาน คือ หลักการบริหาร 9 ประการ หรือที่เรียกว่า PAPOSDCoRB ในการบริหารงาน ดังนี้

1. Policy ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติ มีความสามารถ ปฏิบัติงานโดยยึดถือนโยบายของผู้บริหารระดับสูง หลักการตามวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. Authority ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

⁵² ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก, 2547), 23.

3. Planning ผู้บริหารต้องมีความสามารถอย่างเพียงพอต่อการคาดการณ์ล่วงหน้า จัดทำแผนงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผลและคำนึงถึงความเป็นไปได้ของแผน
4. Organizing ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดโครงสร้างและระบบงานที่จำเป็นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. Staffing มีความสามารถในการสรรหา คัดเลือก มอบหมายงานให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามหลักการ “จัดคนให้เหมาะสมกับงาน” (Put the right man on the right job)
6. Directing ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและตอบสนองต่อสถานการณ์รอบด้านได้อย่างเหมาะสม
7. Coordinating ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการประสานงานให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้งานของหน่วยงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น
8. Reporting ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดทำรายงานให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ
9. Budgeting ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีความสามารถในการควบคุมประสิทธิผลของต้นทุน

แนวคิดการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

แนวคิดทฤษฎีหลักการบริหาร

การบริหารธุรกิจและองค์กรกับเป้าหมายสูงสุดกับความสำเร็วมักหนีไม่พ้นเพื่อผลกำไรสูงสุด ความพึงพอใจของผู้ถือหุ้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันคือ เพื่อความเป็นเลิศ และสู่องค์กรบริหาร World class ที่หลายองค์กรใฝ่ฝันในอนาคตเป้าหมายนำพาองค์กรไปสู่การบริหารแบบมืออาชีพแนวหน้าก็ยังไม่ไกล ด้วยเหตุผลดังกล่าว ในการบริหารงานโรงเรียน จึงควรมีรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการองค์กรและในด้านการศึกษาโดยยึดหลักการบริหารจัดการและแนวที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสำนักคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 10 ด้าน มีดังนี้

1. ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ผู้นำระดับสูงจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน และมีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นบุคลากร มีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จโดยวิสัยทัศน์ จะต้องอธิบายภาพอนาคตขององค์กร ดึงดูดความต้องการ มีจุดเน้น มีความชัดเจนนำไปสู่การตัดสินใจ และถูกทิศทาง มีความยืดหยุ่น มีเหตุผล มีเป้าหมายที่สามารถบรรลุผล สามารถสื่อสารได้เข้าใจง่าย

2. การที่ยืดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง โรงเรียนมุ่งเน้นการจัดการศึกษาไปที่การเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน ความต้องการคุณลักษณะของผู้เรียนในอนาคตของสังคมโลก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความพึงพอใจของผู้เรียน และแปลงความต้องการเหล่านั้นมาเป็นหลักสูตรและการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการจัดการเรียนรู้สนองตามความต้องการผู้เรียน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความพึงพอใจของผู้เรียนและพัฒนาการเรียนเหมาะสมกับผู้เรียน

3. การเรียนรู้ขององค์กร โรงเรียนจัดระบบการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการเรียนรู้รายบุคคลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้เรียน โดยการคิดอย่างเป็นระบบ มีความใฝ่รู้ควบคู่กับศักยภาพและรับรู้ภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร มองเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. การให้คุณค่ากับคณะครู บุคลากร และผู้มีส่วนร่วม โรงเรียนแสดงถึงการเห็นคุณค่าของครูและบุคลากรโดยการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ฯลฯ จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ให้โอกาสบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, ส่งบุคลากรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ, สร้างความมั่นใจ และความรู้สึกลงใจในการทำงาน

5. ความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น ความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น เป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะทำให้สามารถครอบงำและต้นทุนในการพัฒนาคุณภาพ

6. การมองอนาคต การพัฒนาโรงเรียนให้มีความยั่งยืนต้องอาศัยความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีผลกระทบต่อจัดการศึกษาและส่วนแบ่งทางการศึกษาตลอดจนการจัดหลักสูตรที่สนองต่อความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โรงเรียนจึงต้องมีแนวคิดที่มุ่งอนาคตอย่างจริงจัง และสร้างความผูกพันในระยะยาวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ โดยการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร สร้างโอกาสทางนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เตรียมตัวมุ่งสู่อนาคตที่เป็นเป้าหมาย ทางเลือกอย่างเหมาะสม มีหลักในการบริหาร⁵³ ดังนี้ 1) การจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการ 2) พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร 3) ส่งเสริมให้นักเรียนเตรียมตัวมุ่งสู่อนาคตที่เป็นเป้าหมาย

⁵³ วิเชียร วงดาจันทร์, **หลักการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ**, เข้าถึงเมื่อ 4 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http2://www.kunkroo.com/adminhtml>.

7. การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนาแล้วตามลำดับ⁵⁴ โรงเรียนต้องแสวงหา สร้าง พัฒนา และใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมของหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้และการบริการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

8. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคม โรงเรียนมีบทบาทในการรับผิดชอบต่อ สังคม ชุมชน ด้วยการมุ่งเน้นการดูแลสุขอนามัย สภาพแวดล้อมของชุมชนและสร้างความเข้มแข็ง ให้ชุมชน รวมทั้งบุคลากรของโรงเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณต่อสาธารณะ

9. การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า โรงเรียนได้วางแผนปฏิบัติ และประเมิน ผลลัพธ์ที่สำคัญในทุกระดับงานที่แสดงให้เห็นว่ามุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและผลสำเร็จของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ

10. การบริหารจัดการเชิงระบบ โรงเรียนสร้างระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงาน กระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และบูรณาการ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของโรงเรียน

กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

การบริหารยุคใหม่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชน คือ การรีโอ แต่การรีโอปรับระบบในยุคของการแข่งขันที่รุนแรงเช่นในปัจจุบันทุกองค์กรต้องไม่มีคำว่าพลาด ไม่ว่าจะหน่วยงานของเอกชนที่เมื่อพลาดแล้ว หมายถึง ขาดทุนหรืออาจล้มเลิกกิจการ จึงจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถเชื่อมโยงและประสานเอาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแต่ละด้านเข้ามาใช้ให้เป็นประโยชน์โดยการสร้างสรรค์กระบวนการใหม่ให้เกิดการทำงานที่มีการประสานกันในแนวราบ ซึ่งจะก่อให้เกิดงานที่ทำได้รวดเร็วมีคุณภาพและกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่น การสร้างสรรค์กระบวนการใหม่จึงเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์วางยุทธศาสตร์การทำงาน การออกแบบกระบวนการที่สอดคล้องกับความเป็นจริงการนำเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล⁵⁵

⁵⁴ กীরติ ยศยิ่งยง, **องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 9.

⁵⁵ สุริยะ วีระสวัสดิ์, **มุ่งสู่ความเป็นเลิศการบริหารในทศวรรษใหม่** (สำนักพิมพ์บุ๊คเบงค์, 2551), 19.

กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีองค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

1. การรู้จักองค์กร คือ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต้องเริ่มจากการรู้จักองค์กรเป็นอันดับแรก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมองภาพขององค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

2. เริ่มต้นที่ผู้บริหาร คือ การกำหนดทิศทางขององค์กรหน้าที่แรกของผู้บริหาร คือ การสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกันว่าต้องการให้องค์กรเป็นอย่างไร มุ่งไปในทิศทางใดเพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวคิดในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. ทำงานอย่างมีแผน คือ การวางแผนการดำเนินงานที่ดีจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยมีความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด เพราะองค์ประกอบด้วยหลายหน่วยงานและมีบุคลากรจำนวนมาก การดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้คงไม่ใช่เพียงแค่การทำงานประจำวันตามปกติเท่านั้นแต่ต้องมีการวางแผนการดำเนินการขององค์กรเพื่อให้แต่ละหน่วยงานใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

4. คุยด้วยข้อมูลที่เป็นจริง ปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีขีดความสามารถเหนือคู่แข่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การใช้ข้อมูลจริงที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ในการวัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ การใช้ข้อมูลจริงในการบริหารจัดการช่วยให้การตัดสินใจต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง ทำให้การตัดสินใจและวางแผนงานต่าง ๆ เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเกือบทุกองค์กรมีการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ใช้ประกอบการวางแผนและการตัดสินใจดำเนินการเพียงแต่มีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลและนำมาใช้ประโยชน์แตกต่างกันในแต่ละองค์กร

5. ไม่หวงความรู้ ความรู้ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กรโดยเฉพาะความรู้ที่สั่งสมอยู่ในตัวคนซึ่งเกิดจากทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านการลองผิดลองถูกจนได้วิธีการหรือเทคนิคในการทำงานหรือแก้ปัญหาที่ถูกต้องรวดเร็ว องค์กรควรมีการจัดการความรู้ประเภทนี้ให้เป็นระบบการจัดการความรู้เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้คนนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้วยการที่คนใช้ความคิด ความรู้ และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

6. ใส่ใจบุคลากร การดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องใช้คนในการขับเคลื่อนบุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญและใส่ใจดูแล เพื่อให้สามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ตามที่ต้องการการใส่ใจดูแลบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ

6.1 เพื่อให้บุคลากร ขอบข่าย บทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงานชัดเจน รวมทั้งมีความก้าวหน้าในการทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

6.2 เพื่อพัฒนา เพิ่มพูนทักษะ ความรู้และความสามารถของบุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อตอบสนองการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร

6.3 เพื่อให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจมีแรงจูงใจในการทำงานและผูกพันกับองค์กร

7. ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจะทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ ต้องเริ่มต้นการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม รู้ข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการ เพื่อให้ได้ตามความต้องการและความมุ่งหมายของแต่ละกระบวนการ มีการออกแบบกระบวนการทำงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพให้สามารถบรรลุตามข้อกำหนดที่ต้องการได้ มีตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการควบคุมกระบวนการทำงานและใช้ในการตรวจสอบและปรับปรุงผลการดำเนินงานของแต่ละกระบวนการ

8. การเพิ่มเติมความเป็นเลิศ เมื่อองค์กรเติบโตและแข็งแกร่งขึ้นมีขีดความสามารถและศักยภาพเพิ่มขึ้นจะต้องคืนกลับสู่สังคมหรือชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ การใส่ใจกับชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ ใช่ว่าจะเป็นการให้เพียงอย่างเดียว องค์กรจะได้ประโยชน์จากการนำความคิดของชุมชนมาใช้ในระบบงานและเป็นสิ่งที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นเลิศ

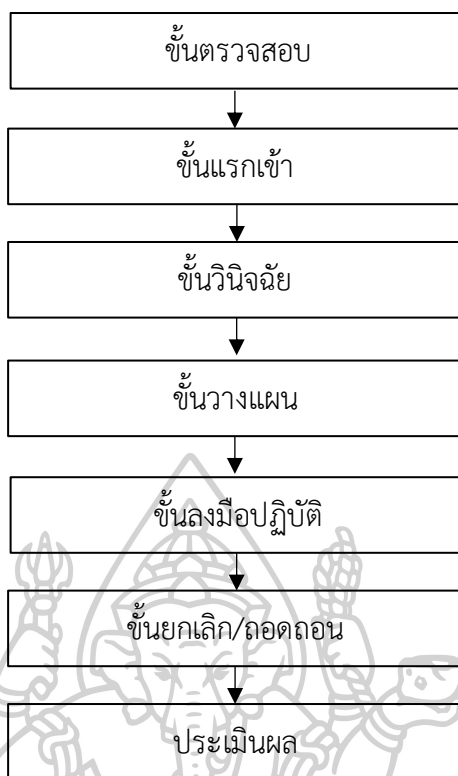
รูปแบบการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

รูปแบบการเปลี่ยนแปลงของเลวิน การพัฒนารูปแบบกระบวนการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือเป็นรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งรูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิดการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน

1. การละลายพฤติกรรม
2. กระบวนการเปลี่ยนแปลงมุ่งไปที่การเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลง
3. ขั้นการคงสภาพ

รูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการวางแผน

ผู้บริหารระดับสูงจะตระหนักถึงความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลงและริเริ่ม กระบวนการในการแก้ปัญหาเพื่อออกแบบการเปลี่ยนแปลงและนำไปปฏิบัติและประเมินการ เปลี่ยนแปลงนั้น รูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการวางแผนที่ขยายมาจากรูปแบบการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอนของเลวิน



ภาพที่ 2 รูปแบบการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอนของเลวิน

รูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กรของ จอห์น คอตเตอร์ มีด้วยกัน 8 ขั้นตอนดังนี้
สร้างความรู้สึกร่วมกันเกี่ยวกับความต้องการการเปลี่ยนแปลงทำได้โดยละลาย
พฤติกรรมขององค์กร โดยสร้างเหตุผลเชิงบังคับว่าทำไมจึงมีความต้องการการเปลี่ยนแปลง

1. สร้างการตระหนักรู้ของความเร่งด่วนของการเปลี่ยนแปลง
2. สร้างแนวทางในการร่วมมือกัน
3. พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
4. สื่อสารวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง
5. มอบอำนาจการปฏิบัติในวงกว้าง
6. สร้างชัยชนะในระยะสั้น
7. รวบรวมกำลังและสร้างการเปลี่ยนแปลง
8. วางแผนการเปลี่ยนแปลงสู่วัฒนธรรมองค์กร

หลักการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ

การบริหารองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์กรที่ไม่ยึดติดกับหลักการบริหารเดิมและพร้อมจะเปลี่ยนแปลงไปสู่นวัตกรรมที่ดีกว่า ผู้บริหารในองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะต้องทิ้งการบริหารในความเชื่อเก่า ๆ เกี่ยวกับการทำงานแล้วเติมความคิด ความฝัน และริเริ่มใช้การบริหารใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพที่จะแข่งขันกับองค์กรในประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งนี้หลักการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารยุคใหม่ควรยึดถือ ได้แก่

1. การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยเริ่มจากการพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรใหม่ ไม่ยึดวิธีการทำงานหรือหลักเกณฑ์เก่า ๆ ที่เคยประสบความสำเร็จเพราะความสำเร็จในอดีตกลายเป็นเรื่องที่ล้าสมัยในปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรจะต้องมุ่งสร้างสรรค์การให้บริการและรู้จักการเรียนรู้ที่รวดเร็วและดีกว่าองค์กรคู่แข่ง ไม่เช่นนั้นแล้วองค์กรคู่แข่งที่เกิดขึ้นใหม่อาจชิงความได้เปรียบและเอาชนะได้ในที่สุด

2. มีการประเมินศักยภาพขององค์กรด้วยการสร้างสรรค์คนและกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการประเมินศักยภาพของคนและกระบวนการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยหลักขององค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานได้มากมายและหลากหลายมากขึ้นในส่วนขององค์กรจะต้องร่วมกันระดมทักษะและความสามารถมาใช้อย่างเต็มศักยภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเพิ่มอำนาจในการบริหารทั้งทรัพยากรและอำนาจให้กับพนักงานส่วนล่าง เพื่อให้โอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามากขึ้น

3. ทำลายกำแพงกันของการทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ การทำงานในยุคเก่าจะเน้นการทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้านทำงานตามที่ตนรับผิดชอบ โดยไม่มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ดังนั้นองค์กรยุคใหม่จะต้องทำลายกำแพงดังกล่าวเพราะเป็นเสมือนกำแพงกันความก้าวหน้าและนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้องค์กรจะต้องพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลงานที่ได้จากยุทธศาสตร์ที่องค์กรยึดถือให้สามารถบ่งบอกได้ว่าขณะนั้นองค์กรได้พัฒนาอยู่ในระดับใดของการนำองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหากเป็นองค์กรในภาครัฐมักจะมีประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล ในขณะที่ภาคธุรกิจเอกชนจะจ้างบริษัทประเมินผลมาดำเนินการ

4. การพัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศการบริการ จะต้องนำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาเชื่อมโยงข่าวสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรพันธมิตร และองค์กรคู่แข่งเพื่อตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. สร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีทัศนคติการทำงานเชิงรุกและรู้จักทดลองและพัฒนาวัตกรรมการใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับตลาด ใส่ใจกับสภาพแวดล้อมคิดค้นวิธีการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างความประทับใจแก่ลูกค้าไม่ว่าเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน หรือผู้ที่ได้รับประโยชน์ รวมทั้งพัฒนาอารมณ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

6. พัฒนาเครื่องมือประเมินผลยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ ในสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันกันอย่างรุนแรง เช่น ปัจจุบันองค์กรจะต้องมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการประเมินยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบสถานะขององค์กรว่าอยู่ระดับใดในยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ ตลอดจนเปรียบเทียบผลการทำงานจากหน่วยงานข้างเคียง (Benchmarking) ในปัจจุบันผลการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมของโลกได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่งหรือเน้นองค์กรที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ทั้งในลักษณะของกลุ่มหรือปัจเจกชนที่หลากหลายรูปแบบและทันความต้องการองค์กรต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่จะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรให้พร้อม ทั้งด้านโครงสร้างขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ ประเมินศักยภาพ สร้างสรรค์คน และกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำลายกำแพงกันการทำงาน สร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศรวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยองค์กรจึงจะมีลักษณะมุ่งสู่ความเป็นเลิศเพื่อความอยู่รอดและก้าวหน้าขององค์กร⁵⁶

เปรียบเทียบหลักการบริหารยุคเก่าหลักการบริหารมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

หลักการบริหารยุคเก่า	หลักการบริหารมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
1. มีเสถียรภาพ คาดการณ์ได้	1. มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา คาดการณ์ยาก
2. เน้นขนาดใหญ่ และซับซ้อน	2. เน้นความรวดเร็ว
3. ผู้นำองค์กรคือผู้บริหารระดับสูง	3. ผู้นำองค์กรคือทุกคนในองค์กร
4. มีโครงสร้างองค์กรที่ตายตัว	4. มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นได้
5. ควบคุมโดยใช้ระเบียบและสายการบังคับบัญชา	5. ควบคุมโดยใช้วิสัยทัศน์ร่วมและค่านิยมองค์กร
6. ไม่มีการถ่ายเทข้อมูล	6. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างทั่วถึง
7. การบริหารมีลักษณะตั้งรับ ไม่กล้าเสี่ยง	7. ประเมินงานโดยดูที่ความคิดริเริ่ม
8. เน้นความร่วมมือภายในองค์กร	8. อดทนต่อความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน
9. การประสานงานมีลักษณะจากข้างบนลงล่าง	9. มีผู้บริหารมีความกล้าเสี่ยง และ เป็นผู้ลงมือกระทำ
10. เน้นประสิทธิภาพภายใน	10. เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
11. เน้นผลกำไรจากการบริการเดิม	11. มีการประสานงานทุกทิศทาง
12. การแข่งขันเป็นไปเพียงเพื่อรักษาตลาดปัจจุบัน	12. ปรับองค์กรให้มีความแข่งขันกับภายนอก
	13. ทำกำไรและคิดค้นการให้บริการแบบใหม่
	14. คิดค้นและแสวงหาตลาดอยู่เสมอ

⁵⁶ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, **คู่มือองค์กรแห่งความเป็นเลิศ** (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2551), 27.

แนวคิดองค์กรที่เป็นเลิศ

แนวคิดองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) นั้น เป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการจะก้าวสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศได้นั้นมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน

องค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) หรือองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และสามารถส่งมอบสินค้าหรือตอบสนองความต้องการของลูกค้าและประชาชนได้อย่างยั่งยืน

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) บริษัทชั้นนำด้านพลังงานของไทย ได้นิยามคำว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้น หมายถึง “องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน สร้างผลตอบแทนทางธุรกิจและผลตอบแทนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน และมีความสามารถเด่นชัดในการสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศเพื่อสร้างและธำรงไว้ความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่า”

สำหรับหน่วยราชการนั้น การที่จะเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงย่อมไม่สามารถที่จะวัดได้ด้วยผลตอบแทนทางธุรกิจเช่นเดียวกับองค์กรธุรกิจ อย่างไรก็ตามก็ได้มีความพยายามในการที่จะให้คำจำกัดความหรือนิยามของหน่วยราชการที่เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ไว้ดังนี้

ลินเดอร์ และบรูคส์ (Linder Jane C. and Brooks)⁵⁷ จากบริษัทที่ปรึกษาทางการจัดการ Accenture ได้ระบุไว้ว่าการที่หน่วยงานราชการจะเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหรือแนวทางสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (Client-centered)
2. การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome-oriented)
3. สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ (Accountable)
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น (Innovative and flexible)
5. พร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Open and collaborative)
6. มีความมุ่งมั่น (Passionate)

⁵⁷ Jane C. Linder and Jeffrey D. Brooks, *Transforming the Public Sector* (Outlook Journal, 2004), 71.

ฟราน กายเทนดิคจ์ (Frank Buytendijk)⁵⁸ ระบุว่าองค์การที่เป็นเลิศประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นได้ (Set Ambitious Targets) การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายจะช่วยให้องค์การบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ องค์การส่วนใหญ่ มักจะมองว่าการเพิ่มคุณค่าหรือการเพิ่มผลกำไรให้ผู้ถือหุ้นถือว่าเป็นความสำเร็จ แต่สำหรับองค์การที่เป็น HPO สิ่งที่จะช่วยผลักดันให้เกิดผลงานที่ดีเด่นต้องระบุไว้ในพันธกิจขององค์การด้วย ซึ่งในการระบุในพันธกิจนี้จะช่วยกระตุ้นพนักงานให้สร้างผลงาน
2. ต้องมีการแบ่งปันค่านิยมกับบุคลากรที่อยู่ในองค์การ (Shared Values) บรรทัดฐาน และค่านิยมมีความสำคัญอย่างมากกับองค์การที่ต้องการเป็น HPO เพราะถ้าคนภายในองค์การมีค่านิยมที่แตกต่างกันมาก ๆ เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามจะทำให้เกิดความไม่ราบรื่น หรือมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเช่นเดียวกัน ถ้าค่านิยมที่องค์การมีไม่สอดคล้องกับค่านิยมของลูกค้า องค์การก็จะประสบปัญหาเช่นกัน
3. ต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์และเชื่อมโยงกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์การ (Focus & Alignment) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแนวทางที่ทำให้บุคลากรขององค์การรู้ว่าต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการกำหนดกลยุทธ์ และจะยิ่งดีกว่าองค์การที่มีกลยุทธ์ดี แต่ไม่สามารถปฏิบัติตามกลยุทธ์ได้ ในการที่จะกำหนดกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จจะต้องประกอบด้วย การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในทุกระดับที่กลยุทธ์ถูกนำไปใช้
4. ต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว (Organizational Agility) สามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที โดยพยายามทำหลาย ๆ กระบวนการให้มีมาตรฐานอย่างเดียวกัน เมื่อจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง องค์การจึงสามารถเปลี่ยนทุกระบบได้อย่างรวดเร็ว
5. ต้องมีการเชื่อมต่อส่วนต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์การ (Shared Business Model) โดยมีการจัดองค์การที่มีรูปแบบเรียบง่ายและมีการประสานงานระหว่างกัน การเชื่อมโยงทำได้โดยใช้การจัดการผลการปฏิบัติงานที่เรียกว่า Performance Management และเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ โดยผ่านการวิเคราะห์ช่องว่างที่เรียกว่า Gap Analysis และทำการแก้ไขช่องว่างเหล่านั้น อย่างไรก็ตาม องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง : HPO จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

⁵⁸ F. Buytendijk, “The five keys to building a high performance organization,” *Business Performance Management Magazine* 4, 1: 24-47.

พสุ เดชะรินทร์ ให้ความหมายขององค์การที่เป็นเลิศหรือองค์การ สมรรถนะสูง (HPO) ไว้ว่าเป็นองค์การที่เก่งมีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ⁵⁹

จากความหมายและองค์ประกอบดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า องค์การที่เป็นเลิศเป็นองค์การที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ได้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การได้ดี เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวยึดเหนี่ยวทำให้พนักงานมีค่านิยมร่วมกัน พนักงานและผู้บริหารทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความผูกพันกัน มีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน มีการเลื่อนไหลของข้อมูลในองค์การมีความพึงพอใจและมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูงสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะขององค์การที่เป็นเลิศ

(Gartner Group) บริษัทที่ปรึกษาชื่อดังทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ระบุไว้ว่าองค์การที่เป็นเลิศหรือองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) นั้นควรจะประกอบด้วยองค์ประกอบและคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสวงหาแนวทางในการบรรลุเป้าหมายนั้น (Setting ambitious targets and achieving them)
2. การมีค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์การ (Shared values)
3. การมุ่งเน้นที่ยุทธศาสตร์และการทำให้ทั่วทั้งองค์การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน (Strategic focus and alignment)

ลินเดอร์ และ บรูคส์ (Linder Jane C. and Brooks, 2004)⁶⁰ จากบริษัทที่ปรึกษาทางการจัดการ Accenture ได้ชี้ให้เห็นว่าการที่หน่วยงานราชการจะเป็นองค์การที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) หรือองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหรือแนวทางสำคัญ ดังนี้

1. การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (Client-centered)
2. การมุ่งเน้นที่ผลิตผลและผลลัพธ์ (Outcome-oriented)
3. สามารถชี้แจงและรับผิดชอบ (Accountable)
4. มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น (Innovative and flexible)

⁵⁹ พสุ เดชะรินทร์, **องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ** (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2550), 11.

⁶⁰ Jane C. Linder and Jeffrey D. Brooks, **Transforming the Public Sector** (Outlook Journal, 2004), 72.

5. พร้อมที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Open and collaborative)

6. มีความมุ่งมั่น (Passionate)

ลินเดอร์ และบรูคส์ ให้รายละเอียดลงไปอีกว่า จากคุณลักษณะที่สำคัญทั้ง 6 ประการดังกล่าวหน่วยงานราชการควรจะต้องมีความสามารถ (Capabilities) ที่สำคัญเพิ่มเติมอีก ได้แก่

1. การวางยุทธศาสตร์และนโยบาย (Strategy and policy making)

2. การออกแบบองค์การและกระบวนการทำงาน (Organization and process design)

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management)

4. การมีพันธมิตรและเครือข่าย (Partnering)

5. การดำเนินงานที่ดี (Operations)

6. การตลาดและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า (Marketing and CRM)

7. การจัดหาและการขนส่ง (Procurement and logistics)

8. การบริหารทุนมนุษย์ (Human capital management)

9. การบริหารข้อมูลสารสนเทศ (Information management)

นอกจาก ลินเดอร์ และบรูคส์ แล้วยังมีที่ปรึกษาจาก Accenture อีกสองคนที่พยายามหาคุณลักษณะขององค์การที่เป็นเลิศหรือองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยจัพพ์และยังเกอร์ (2 คน)⁶¹ ได้ระบุไว้ว่า องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงควรประกอบด้วยคุณลักษณะทั้งหมดด้วยกัน 7 ประการ ได้แก่

1. มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการนำเสนอคุณค่าอย่างต่อเนื่อง (Relentlessly outcome and value focused)

2. มีประสิทธิภาพสูง (Highly efficient)

3. ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและพร้อมจะเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัติ (Aware of changes in their environments, and able to translate insight into action)

4. มุ่งเน้นในสิ่งที่ตนเองมีความสามารถหรือโดดเด่น ในขณะที่เดียวกันก็จัดหาผู้อื่นให้มาทำในกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลัก (Highly focused on their core capabilities, and adopt outsourcing strategies to improve efficiencies in noncore activities)

5. เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง (Highly agile)

6. ให้ความสำคัญต่อการเติบโตและพัฒนาของบุคลากร (Committed to the growth and development of their employees)

7. มีผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและกล้า (Headed by courageous leaders)

⁶¹ V. Jupp and M. P. Younger, **A value model for the public sector: Accenture outlook.** [Online]. Retrieved 8 June, 2023 from: www.accenture.com/Outlook.

ในประเทศสหรัฐอเมริกาและในอีกหลาย ๆ ประเทศทั่วโลกได้มีการกำหนดเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานสำหรับการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ โดยในสหรัฐอเมริกานั้นมีการมอบรางวัลให้กับองค์กรที่สามารถมีผลดำเนินงานได้ตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานเหล่านั้น (Malcolm Baldrige National Quality Award) ส่วนในประเทศไทยทางสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (Thailand Productivity Institute : TPI) ก็ได้มีการนำเกณฑ์ Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA มาปรับใช้เป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับและพัฒนาองค์กรธุรกิจของไทยสู่ความเป็นองค์กรชั้นนำระดับโลก ต่อมาทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เพื่อเป็น แนวทางให้หน่วยราชการใช้ในการประเมินผลตนเอง อันจะนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานของภาครัฐ โดยถ้าองค์กรใดที่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์เหล่านี้ได้ในระดับที่ดี ย่อมจะเป็นเหมือนกับเครื่องรับรองถึงความเป็นเลิศขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีทั้งสิ้น 7 หมวด ประกอบด้วย

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

หมวด 7 ผลลัพธ์ และการดำเนินการ

แคปแลน และ นอร์ตัน (Kaplan Robert S. and Norton)⁶² สองนักวิชาการผู้พัฒนาแนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard : BSC ได้มีการคัดเลือกองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกทั้งภาครัฐและเอกชน ที่นำแนวคิดของ BSC ไปปรับใช้แล้วมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ให้เข้ามาอยู่ใน Balanced Scorecard Hall of Fame โดยตัวอย่างของหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับเลือกให้เข้ามาอยู่ใน BSC Hall of Fame ประกอบด้วย

⁶² R. S. Kaplan and D. P. Norton, **The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment** (Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001).

- City of Brisbane
- City of Charlotte
- Defense Finance and Accounting Service
- Economic Development Administration
- Fulton County School
- Group National Provincial
- Royal Canadian Mounted Police
- Royal Norwegian Air Force
- TENNESSEE VALLEY AUTHORITY
- Texas State Auditor's Office
- U.S. National Reconnaissance Office
- UK Ministry of Defense
- University of California, San Diego
- U.S. Army

แคลน และ นอร์ตัน ยังได้ศึกษาถึงแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรเหล่านี้ว่ามีแนวทางอย่างไร โดยสามารถกลั่นออกมาเป็นแนวทางหลัก ๆ ที่จะทำให้องค์กรมีความมุ่งมั่นไปที่ยุทธศาสตร์ (Strategy-Focused Organization) ได้ทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้

หลักการที่ 1 ผู้นำต้องเป็นผู้ทำการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์กร (Mobilize change through executive leadership)

หลักการที่ 2 การแปลงยุทธศาสตร์สู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้ (Translate strategy into operational terms)

หลักการที่ 3 การทำให้ทั้งองค์กรสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ (Align the organization to the strategy)

หลักการที่ 4 การจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Motivate to make strategy everyone's job)

หลักการที่ 5 การดูแลให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Govern to make strategy a continual process)

ลินดา ฮอลเบ็ชซ์ (Linda Holbeche)⁶³ ได้ทำการวิจัยองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และได้กล่าวถึงลักษณะของ EO/HPO ไว้ 2 ประการคือ

1. องค์การแบบ EO/HPO จะมุ่งเน้นทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Focus on The “Right Things”) สิ่งแรกที่องค์การแบบ EO/HPO ทำคือ สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะเป็นตัวดึงดูดคนดีคนเก่งเข้ามาในองค์การ การที่องค์การมุ่งปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมที่ถูกต้องจะช่วยทำให้องค์การเข้มแข็งวัฒนธรรมที่ถูกต้องนี้จะต้องรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมและมุ่งหวังผลระยะยาว ไม่ใช่หวังแค่กำไรในระยะสั้น องค์การแบบ EO/HPO จะระมัดระวังในการเลือกสรรคนเพราะคนจะช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ ไม่ใช่การมีวิสัยทัศน์หรือแผนกลยุทธ์ที่ดี แล้วจะนำองค์การสู่ผลงานสูง แต่คนต่างหากที่ทำให้ผลงานสูง เหมือนอย่างเช่นเดียวกันกับหนังสือที่เป็นผลงานวิจัยที่มีชื่อเสียงของ จิมส์ คอลลินส์ (J. C. Collins)⁶⁴ เรื่อง Good to Great เขาได้กล่าวไว้ได้อย่างชัดเจนว่า องค์การที่ยิ่งใหญ่เริ่มต้นที่ “คน” ใครควรที่จะถูกเลือกมาร่วมงานกับบริษัท เอาคนเหล่านั้นขึ้นบนรถบัส แล้วค่อยกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

2. บูรณาการความต้องการที่แตกต่างและอาจขัดแย้งกันของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ (Reconcile Different, Potentially Conflicting, Stakeholder Needs) ซึ่งแรงกดดันจากการทำงานมีมากมายและเป้าหมายขององค์การก็มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป้าหมายระยะสั้นมักจะเป็นที่ต้องการของกลุ่มผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไร ในขณะที่เป้าหมายระยะยาวที่ต้องการของพนักงานและชุมชน ถ้าองค์การสนใจแค่เป้าหมายระยะสั้น ทำกำไรเยอะ ๆ ก็จะไปขัดแย้งและมีผลทางลบต่อพนักงานซึ่งสิ่งนี้เป็นความท้าทายอย่างมากของผู้บริหารและผู้บริหารเองก็ไม่มีทางเลือกด้วยว่าจะเอาทางใดทางหนึ่ง องค์การที่เป็น EO/HPO จะสนใจความต้องการของลูกค้า โดยการลงทุนพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ ให้บริการที่ดีกว่าคู่แข่งชั้นในตลาดเดียวกัน นอกจากนี้องค์การแบบ EO/HPO จะเห็นคุณค่าของพนักงานความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ขององค์การเป็นสิ่งที่ค่อย ๆ เกิดขึ้นสะสมทีละเล็กละน้อย การที่จะทำให้พนักงานรักษาองค์การเป็นเรื่องยากและต้องลงทุนจะมีความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ องค์การต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้คือ

1) ควรมีการจัดการการเงินที่ค่อนข้างไปในทางอนุรักษ์นิยม (Conservative in Financing) นั่นคือ การใช้เงินอย่างคุ้มค่า

2) ต้องมีความไวในการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัว

3) ต้องมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและมีความเป็นเอกลักษณ์

⁶³ Linda Holbeche, *The High Performance Organization; Creating dynamic stability and sustainable success* (2004).

⁶⁴ J. C. Collins, *Good to Great* (2001).

4) ต้องมีความอดทนต่อความล้มเหลว องค์กรต้องมอบอำนาจให้พนักงานคิดและตัดสินใจ ถ้าทำได้แบบนี้ก็จะทำให้องค์กรมีความเป็นเลิศและมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ โดยที่พนักงานเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่วางเอาไว้

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าการที่จะทำให้หน่วยราชการเป็นองค์กรที่เป็นเลิศนั้น ความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนเพียงแต่ประเด็นสำคัญที่พึงระลึกไว้เสมอคือความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์นั้นไม่ใช่เป็นเพียงแค่ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์เท่านั้น แต่จะต้องครอบคลุมไปถึงทั้งความสามารถในการนำยุทธศาสตร์นั้น ไปปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จนั้น มาจากการตั้งวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ การมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศนี้ไม่มีค่านิยมหรือหลักปฏิบัติที่ตายตัวขึ้นอยู่กับมุมมองหรือปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กรนั้น ๆ

ปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ

ปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Key Success Factors to EO/HPO) ประกอบด้วย

1. การมียุทธศาสตร์ที่ดี (Strategy)
2. ความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
3. ขีดสมรรถนะของบุคลากร (Competencies) ในองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
4. โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์
5. ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์
6. ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ
7. การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (Performance Management) โดยการเชื่อมโยงตัวชี้วัดกับผลงานไปถึงผลตอบแทนและแรงจูงใจ
8. ผู้นำ (Leadership) มีความสามารถในการนำองค์กรของผู้นำ⁶⁵

หน่วยงานสถาบันการศึกษาภาครัฐที่มีคุณภาพจะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะเป็นระบบ ขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบขั้นตอน สามารถนำผลมาเปรียบเทียบได้จากผลการวิจัยตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (นบส.) ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (กพ.) ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 9 ประการ ได้แก่

⁶⁵ พสุ เดชะรินทร์, องค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร, (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2550), 23.

- 1) การบริหารผู้นำ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเป็นผู้นำองค์กรเพื่อสร้างระบบการบริการที่ดีแก่ลูกค้า (นักเรียน/ชุมชน) และเพื่อการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ
- 2) การบริหารคน เป็นระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน (ครูอาจารย์) ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
- 3) นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร เป็นการกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์จุดประสงค์ของการดำเนินธุรกิจขององค์กรและนโยบายกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุผล
- 4) การจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้บังเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า ลดการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ มีระบบ และวิธีจัดการข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด
- 5) กระบวนการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างสะท้อนถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีกระบวนการที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ โครงสร้างรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานจะมุ่งในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการแก่ลูกค้า ประชาชน ผู้ซึ่งมีความต้องการที่หลากหลาย
- 6) ความพึงพอใจของครู เป็นผลจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ข้างต้นก่อให้เกิดเป็นผลงานเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย
- 7) ความพึงพอใจของลูกค้า/ประชาชน ซึ่งหมายถึง นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ชุมชน เป็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการบริการของสถานศึกษา
- 8) ผลกระทบต่อท้องถิ่น/สังคม วิเคราะห์จากท้องถิ่น/สังคม มองสถานศึกษาเป็นอย่างไรต่อระบบบริหารจัดการและผลผลิตที่ส่งผลต่อสังคมนั้น ๆ
- 9) ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการ เป็นผลรวมทั้งหมดขององค์ประกอบทั้ง 8 และเป็นไปตามที่คาดหวัง บรรลุผลสัมฤทธิ์โดยการตรวจสอบ⁶⁶

⁶⁶ สมโภชน์ นพคุณ, “การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ,” **ข่าวนักบริหาร** (กรกฎาคม - กันยายน 2541): 17-22.

การบริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความหมายของการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้บัญญัติคำว่า การอาชีวศึกษา หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

อาชีวศึกษา คือการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่โลกของการทำงานหรือโลกอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะฝีมือในด้านวิชาชีพ ดังนั้นโปรแกรมการศึกษา จึงถูกออกแบบมาเพื่อการพัฒนาทักษะ ความสามารถต่อการทำงาน ตลอดจนสามารถมีส่วนร่วม ในการพัฒนาและดำรง ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

การอาชีวศึกษา (Vocational Education) หมายถึง การเตรียมบุคลากรด้านฝีมือสำหรับ อาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ สาขา หรืองาน ตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งจะรวมทั้ง การเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติ และวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้ หลากหลายแต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ

ความหมายของการอาชีวศึกษาที่ระบุไว้ในกฎหมายอาชีวศึกษาปี ค.ศ. 1963 (Vocational Education Act of 1963) ระบุไว้อย่างครอบคลุมว่า อาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่เน้น การพัฒนาความรู้ ทักษะ อาชีพ รวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านอาชีพที่เหมาะสมกับ ความต้องการของบุคคล เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต่อการจ้างงาน ได้แก่ ระดับกึ่งฝีมือ (Semi-skilled workers) ระดับฝีมือ (Skilled workers) และระดับเทคนิค หรือหัวหน้างาน (Technicians) ภายใต้การออกแบบโปรแกรมการจัดอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนแต่ละคน โปรแกรมการจัดอาชีวศึกษาที่นอกจากจะมีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้แล้วยังรวมถึงการแนะแนวและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Vocational Guidance and Counseling)⁶⁷ คำนิยามดังกล่าวสอดคล้องกับ กู๊ด (Good) ระบุว่า อาชีวศึกษา คือ โปรแกรมการจัดการศึกษาที่จัดขึ้นโดยเหมาะสมระหว่างคนกับงาน เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นภายใต้ การควบคุมดูแลของสถานศึกษาระดับวิทยาลัย เน้นการเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การตัดสินใจเลือกประกอบ อาชีพ และเป็นการยกระดับเพื่อพัฒนาความรู้ของกำลังแรงงานให้เพิ่มสูงขึ้น⁶⁸ และแฮริส (Harris)

⁶⁷ พิรพงศ์ ทิพนาค, **ปรัชญากับการอาชีวศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://grade.rmutr.ac.th/wp-content/uploads/2014/03/C6.pdf>.

⁶⁸ Carter V. Good, **Dictionary of Education** (New York: McGraw-Hill Book Company, 1973.), 645.

ระบุว่า อาชีวศึกษา คือการจัดการศึกษาที่เตรียมคนเข้าสู่โลกการทำงาน เป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทางด้านอาชีพ (Specialized Education) ที่แตกต่างไปจากการศึกษาทั่วไป (General Education) โปรแกรมดังกล่าวถูกออกแบบมาเพื่อการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ทักษะคิดต่อการทำงาน การพัฒนาลักษณะนิสัยที่ดีเพื่อการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม และการพัฒนาทักษะเบื้องต้นในการเพิ่มผลผลิตจากการจ้างงาน⁶⁹

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่ง โดยจัดกระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยทักษะความชำนาญ (Psychomotor Domain) ด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Domain) และด้านเจตคติ (Affective Domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁷⁰

จากความหมายของนักวิชาการ พอสรุปได้ว่าอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่ให้ความรู้พื้นฐานด้านวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความชำนาญโดยมุ่งเน้นให้ผู้ได้รับการศึกษาหรือ ฝึกอบรม ได้มีสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะไปประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม ตลอดจนเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจ

ปัจจุบัน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจำนวน 875 แห่ง ประกอบด้วย

- | | | | |
|------------------------------|-------|-----|------|
| 1. สถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล | จำนวน | 429 | แห่ง |
| 2. สถานศึกษาเอกชน | จำนวน | 446 | แห่ง |
| สถาบันการอาชีวศึกษา | จำนวน | 23 | แห่ง |
| 1. สถาบันการอาชีวศึกษา | จำนวน | 19 | แห่ง |
| 2. สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร | จำนวน | 4 | แห่ง |
- ศูนย์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษ

⁶⁹ C. W. Harris, *Encyclopedia of Educational Research* (New York: The Macmillan Company, 1960).

⁷⁰ ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, *การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2555), 3.

ศูนย์ประสานงานกลางการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (TVET Career Center) รวม 6 ภูมิภาค จำนวน 911 แห่ง แยกเป็น สถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 428 แห่ง และสถานศึกษาภาคเอกชน จำนวน 483 แห่ง โดยแยกตามภูมิภาค ดังนี้

1. ภาคตะวันออก	จำนวน	89	แห่ง
- สถานศึกษาภาครัฐ	จำนวน	37	แห่ง
- สถานศึกษาภาคเอกชน	จำนวน	52	แห่ง
2. ภาคใต้ชายแดน	จำนวน	19	แห่ง
- สถานศึกษาภาครัฐ	จำนวน	13	แห่ง
- สถานศึกษาภาคเอกชน	จำนวน	6	แห่ง
3. ภาคกลาง	จำนวน	242	แห่ง
- สถานศึกษาภาครัฐ	จำนวน	105	แห่ง
- สถานศึกษาภาคเอกชน	จำนวน	137	แห่ง
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวน	304	แห่ง
- สถานศึกษาภาครัฐ	จำนวน	118	แห่ง
- สถานศึกษาภาคเอกชน	จำนวน	186	แห่ง
5. ภาคเหนือ	จำนวน	140	แห่ง
- สถานศึกษาภาครัฐ	จำนวน	87	แห่ง
- สถานศึกษาภาคเอกชน	จำนวน	53	แห่ง
6. ภาคใต้	จำนวน	117	แห่ง
- สถานศึกษาภาครัฐ	จำนวน	68	แห่ง
- สถานศึกษาภาคเอกชน	จำนวน	49	แห่ง

ความเป็นมาของอาชีวศึกษา

อาชีวศึกษา เป็นการเตรียมกำลังคน (Manpower) เข้าสู่อาชีพ เพื่อให้มีทักษะขั้นสูงในการทำงาน คำว่า ทักษะขั้นสูงอาจอธิบายได้ว่า หมายถึง การมีความเข้าใจในบทบาทของอาชีพ โดยมีพื้นฐานของทักษะการอ่าน เขียน พูด และการคำนวณ ซึ่งทักษะเหล่านี้ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญ (Foundation) โดยเฉพาะความสามารถทางด้านภาษา การสื่อสาร การคิดคำนวณทางคณิตศาสตร์ และกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการปฏิบัติงานในขั้นสูงต่อไป เพื่อสามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานได้ ตลอดจนทำความเข้าใจในบทบาทของงานอาชีพนั้น ๆ โดยนักอาชีวศึกษาสากลเชื่อว่า ผู้เรียนสายอาชีวศึกษา พัฒนามาจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาพื้นฐาน (General Education หรือ Common Education)

ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญหนึ่งในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้ในสายอาชีพศึกษา ให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

ความสำคัญของระบบการศึกษาพื้นฐาน General Education ยังหมายรวมถึงเป็นการศึกษาที่จัดเตรียมกำลังแรงงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไปในอนาคต ให้เป็นผู้ที่พัฒนาความสามารถในการทำงานและสร้างนิสัยการเรียนรู้ขณะที่ยังอยู่ในโลกของการทำงานตลอดชีวิต

บทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญของอาชีพศึกษา จะต้องเป็นการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาการเตรียมความพร้อม (Readiness) และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในโลกการทำงาน และการเพิ่มการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Relearning) ของผู้เรียนสายอาชีพศึกษานั้นเอง

การอาชีพศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาแบบคู่ขนานไปพร้อมกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ เพราะความต้องการกำลังคนในการพัฒนาด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมมีสูงมาก ในยุคต้นศตวรรษที่ 18 สหรัฐอเมริกาขาดแคลนกำลังแรงงานที่มีความรู้ มีทักษะที่ชำนาญอย่างหนัก ความต้องการกำลังคนมีมากจนไม่สามารถผลิตกำลังคนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมได้ทันตามความต้องการของผู้ประกอบการ สหรัฐฯ จึงต้องเคลื่อนย้ายแรงงานจากทวีปยุโรปเข้ามาทำงานในประเทศจำนวนมาก โดยเน้นงานช่างคอมพิวเตอร์ ช่างเทคนิค จนทำให้สหรัฐฯ ต้องพัฒนาหลักสูตรการฝึกงานเพื่อลดการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับคนงานเก่า ๆ เพื่อให้มีทักษะที่สูงขึ้นและให้ทันกับความต้องการของธุรกิจงานฟาร์มและอุตสาหกรรม

อาชีพศึกษา (Vocational Education) เกิดขึ้นมานานแล้วในสังคมโลกตะวันตก ศาสตร์และปรัชญาในการเรียนรู้สำหรับการจัดอาชีพศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมโลกปัจจุบัน ระบุว่าป็นศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนากำลังคน (Manpower) ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญประการหนึ่งในการที่นำมาสู่การพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง การศึกษาอดีตหรือความเป็นมาของศาสตร์อาชีพศึกษาจะช่วยทำให้เห็นการศึกษา นักอาชีพศึกษา หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีพศึกษา เข้าใจหลักการหรือข้อตกลงเบื้องต้นของศาสตร์และพัฒนาการที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาอาชีพศึกษาในปัจจุบันได้ดีขึ้น⁷¹

ความสำคัญของการอาชีพศึกษา

การจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพอิสระและอาชีพรับจ้างในภาคเอกชน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญและได้พยายามดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้เยาวชนของชาติได้รับการเรียนรู้และมีประสบการณ์ มีการประกอบอาชีพ ตลอดจนมีงานทำและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยให้มีการจัดการศึกษาในระดับอาชีพศึกษาเพื่อให้เยาวชนมีอิสระเสรีที่จะเลือกวิถีชีวิตของตนในการประกอบสัมมาอาชีพตามความต้องการและความถนัดของตนเอง

⁷¹ พิรพงศ์ ทิพนาค, **ปรัชญากับการอาชีพศึกษา**, เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://grade.rmutr.ac.th/wp-content/uploads/2014/03/C6.pdf>.

การพัฒนาอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการศึกษาที่รับผิดชอบการผลิตกำลังคนระดับกลางด้านวิชาชีพ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง เพิ่มศักยภาพและโอกาสให้คนไทยสามารถพึ่งพาตนเองได้ ในขณะเดียวกันก็มุ่งผลิตกำลังคนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนที่มีได้รับการตอบสนองหลายวิชาชีพ โดยขยายการศึกษาระดับวิชาชีพให้กว้างขวางสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และจัดให้มีรูปแบบการให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาชีพท้องถิ่นควบคู่กันไปด้วย⁷² ประเด็นที่กล่าวมาสอดคล้องกับธีรวุฒิ บุญยโสภณ ที่กล่าวว่า ประเด็นสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษาคือต้องสามารถฝึกทักษะทางด้านบุคคลให้มีความรู้และความชำนาญขั้นพื้นฐานที่จะใช้ในการประกอบอาชีพ ทางสถาบันอาชีวศึกษาจึงต้องมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ครูผู้ทำการสอน เครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้⁷³

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีจัดการอาชีวศึกษา

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น มีต้นแบบมาจาก Professor Dr. Charles Prosser ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกงานด้านการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจนเจริญก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม โดยได้เสนอทฤษฎีจัดการอาชีวศึกษาไว้ 16 ข้อ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึกซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผล เมื่อการศึกษากระทำในลักษณะเดียวกันกับการทำงานจริงนั่นคือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักร เช่นเดียวกันกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั้น
3. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับการฝึกอาชีพรายบุคคลโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีส่วนในการคิดเป็นและทำเป็นสำหรับอาชีพนั้น
4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับการจัดให้ผู้ฝึกอาชีพรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ ความถนัด และใช้สมองของตนอย่างเต็มที่

⁷² ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชีวและเทคนิคศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://lms.rmutsb.ac.th/elearning/claroline/backends/download.php>, 6.

⁷³ ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2555), 2.

5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพ จะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น

6. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผล จะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลาย ๆ ครั้ง เพื่อสร้างพฤติกรรมของผู้เรียนที่ถูกต้องในการฝึกทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ

7. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

8. ในแต่ละอาชีพ ครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการผลิตช่างที่มีมาตรฐานขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่งและรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้ว ก็จะไม่มีความประสิทธิผล

9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และต้องฝึกทักษะบุคคล เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น

10. การสร้างนิสัยของผู้เรียนในการปฏิบัติงาน จะได้ผลก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ฝึกทำงานจริงในโรงงาน ไม่ใช่ฝึกแต่แบบฝึกหัด หรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษาเท่านั้น

11. แหล่งข้อมูลของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในแต่ละอาชีพ จะมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือจากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาวิชาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพนั้นโดยเฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น

13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อให้บริการ หรือตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยวิธีการที่กลุ่มบุคคลนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด

14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะแปรผันกับวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียน โดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียน

15. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อมีการจัดการศึกษาในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ แทนที่จะใช้มาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรม แต่ก็ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียงในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลได้ ดังนั้น ถ้าหากรัฐไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำในการฝึกได้ ก็ไม่ควรให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาขึ้นมา

จากทฤษฎีทั้ง 16 ข้อ ตามที่กล่าวมานี้ จะมุ่งเน้นประเด็นสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษา ให้สามารถฝึกทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ดังนั้น สถาบันอาชีวศึกษาจึงต้องพิจารณาถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ครูผู้สอน อุปกรณ์

ช่วยสอน วัสดุ ฝึก เครื่องมือเครื่องจักร สถานที่ฝึกงานทั้งภายในและภายนอก เป็นต้น เพื่อให้การจัดการอาชีววะและเทคนิคศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมาย⁷⁴

หลักการจัดการอาชีวศึกษา

ทอมป์สัน (Thomson อ้างอิงจาก ชีรวัธ ชมใจ) ได้สรุปด้านการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้

1. อาชีวศึกษาสามารถพัฒนาคนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยการสร้างคนที่มีฝีมือและทักษะไปทำงานให้มีผลผลิตขึ้น
2. อาชีวศึกษาต้องใช้ความสามารถทางด้านการพัฒนาทักษะเพื่อให้มีการแข่งขันที่สมบูรณ์ในตลาดแรงงาน
3. ไม่ควรจัดให้มีการพัฒนาทางด้านอาชีวศึกษาและสามัญศึกษาให้เกิดความขัดแย้งซึ่งกันและกัน
4. อาชีวศึกษาเป็นฐานของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของชาติ
5. อาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อการผลิต ที่จะทำให้ระบบเศรษฐกิจเข้มแข็งและมีเอกภาพในสังคม
6. อาชีวศึกษาในระดับมัธยมเป็นการเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
7. อาชีวศึกษาต้องจัดให้สนองความต้องการกำลังคนของสังคมและประเทศชาติ
8. อาชีวศึกษามีการประเมินผลโดยใช้เศรษฐกิจเป็นพื้นฐานการพิจารณา
 - 8.1 อาชีวศึกษาเตรียมคนให้เหมาะกับงานเฉพาะที่สังคมต้องการ
 - 8.2 อาชีวศึกษาประกันภาวะการขาดแคลนแรงงานในสาขาต่าง ๆ
 - 8.3 ผู้เรียนได้งานทำตามสาขาวิชาที่ได้รับการฝึกอาชีพมา และมีการเสนอว่าอาชีวศึกษาควรจัดการเรียนที่เน้นกิจกรรมให้ลงมือปฏิบัติอย่างมาก⁷⁵

บาร์โลว์ (Barlow อ้างอิงจาก ชีรวัธ ชมใจ) ได้กล่าวถึงหลักการของอาชีวศึกษาว่า

1. อาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาตามความต้องการของชาติ
2. อาชีวศึกษาสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ ตลอดจนช่วยเหลือด้านสวัสดิการของสังคมในอนาคต
3. การเตรียมอาชีพให้กับเยาวชน เป็นความรับผิดชอบของโรงเรียน

⁷⁴ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชีววะและเทคนิคศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://lms.rmutsb.ac.th/elearning/claroline/backends/download.php>, 5-6.

⁷⁵ ชีรวัธ ชมใจ, “การพัฒนาแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี” (คุชฌ์นิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), 18-19.

4. อาชีวศึกษาต้องการพื้นฐานทางด้านความรู้ทั่วไปหรือสายสามัญเป็นอย่างดี
5. อาชีวศึกษาเป็นโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างแนบแน่น
6. อาชีวศึกษาให้ทักษะ และความรู้ที่ตรงและมีประโยชน์ต่อตลาดแรงงาน
7. อาชีวศึกษาให้โอกาสเยาวชนมีการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีพได้

เพาเวลล์ (Powell อ้างอิงจาก ธีรวิฑูร ชมใจ) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการอาชีวศึกษาไว้

21 ประการ ดังนี้

1. การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ และทำงานต่อไปในอนาคตโดยประสบความสำเร็จ
2. เป้าหมายของการอาชีวศึกษาคือมุ่งทำงานและสัมพันธ์กับการมีงานทำ
3. การอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม วุฒิภาวะ ของนักศึกษา
4. การอาชีวศึกษาจัดให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ในฐานะพลเมืองที่ดีของสังคม
5. การอาชีวศึกษาจัดให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพได้
6. แต่ละบุคคลที่มีสิทธิจะเลือกอาชีพที่ตนปรารถนาได้
7. รัฐ มีหน้าที่ที่จะจัดให้รายบุคคลได้รับการฝึก เพื่อประกอบอาชีพได้ตามที่แต่ละบุคคลตั้งเป้าหมายไว้⁷⁶
8. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูง ถ้าจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้รับการฝึกโดยจำลองสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมือนสภาพเมื่อจะไปทำงานจริง
9. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิภาพ เมื่องานฝึกกระทำในลักษณะเดียวกันกับงานจริงนั้นคือใช้ขั้นตอนการทำงาน เครื่องมือและเครื่องจักรเช่นเดียวกับที่ใช้ทำงานจริงในอาชีพนั้น
10. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูง เมื่อจัดให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ นิสัย ความถนัด และสติปัญญาของผู้เรียนอย่างเต็มที่
11. การฝึกอาชีพของแต่ละอาชีพจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อได้จัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้รับประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
12. การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องฝึกประสบการณ์เฉพาะด้านหลาย ๆ ครั้ง เพื่อสร้างนิสัยที่ถูกต้องในการทำและการคิด จนกระทั่งนิสัยที่ต้องการได้พัฒนาขึ้นซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานทำ
13. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่กับครูฝึก ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพในการประยุกต์ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานของสิ่งที่ตนสอน

⁷⁶ เรื่องเดียวกัน, 19.

14. สำหรับแต่ละอาชีพ ผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถในการผลิตชิ้นตําระดับหนึ่ง เพื่อที่จะทำงานและรักษาตำแหน่งงานไว้ได้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผลทั้งรายบุคคลและสังคม

15. การสร้างนิสัยการปฏิบัติงาน จะได้ผลต่อเมื่อผู้ฝึกได้ทำงานจริง ไม่ใช่ทำแบบฝึกหัดหรือทำงานปลอม

16. แหล่งของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกเฉพาะของแต่ละอาชีพมาจากแหล่งเดียวเท่านั้น จากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของงานอาชีพนั้น

17. สำหรับแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นของอาชีพนั้นโดยเฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น

18. การอาชีวศึกษาจะบริการแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อสามารถบริการในเรื่องที่มีคนต้องการและผู้ต้องการได้ประโยชน์มากที่สุด

19. การบริหารอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันตามวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียน จึงควรพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มที่เรียนและผู้สอนด้วย

20. การบริหารอาชีวศึกษา จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการจัดการในลักษณะยืดหยุ่น แทนการมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

21. ควรพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัว แต่ต้องให้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่ง ซึ่งถ้าจ่ายต่ำกว่านี้แล้ว จะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลได้ และถ้าไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำนี้แล้วก็ไม่สมควรที่จะจัดให้มีระบบการอาชีวศึกษา⁷⁷

กล่าวโดยสรุป หลักการจัดการอาชีวศึกษา ควรคำนึงถึงความต้องการ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความต้องการด้านบุคคล ซึ่งบุคคลมีความต้องการทางกายภาพเป็นปัจจัย 4 ที่เป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิต คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ยังมีความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความรักความเอาใจใส่ ความปลอดภัย การยกย่องนับถือ ตลอดจนความสำเร็จในชีวิตและบุคคลก็ยังมีความถนัด ความสนใจและความสามารถที่แตกต่างกันอีกด้วย

2. ความต้องการทางสังคม เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพได้ดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีคุณภาพ มีประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบในสังคม ตลอดจนรู้จักหน้าที่ตนเอง

3. ความต้องการทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศชาติ ประเทศต้องการแรงงานในด้านใด ต้องการช่างฝีมือด้านใด ช่างเทคนิคหรืออาชีพประเภทใดที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อจะได้วางหลักสูตรอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของงานอาชีพและสภาพประกอบการ

⁷⁷ เรื่องเดียวกัน, 20-21.

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งฝึกอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพได้ตามความถนัด และเพื่อผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะทางการเมืองการปกครอง วัฒนธรรม และสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ สอดคล้องกับ ทักษา แสงศักดิ์ และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ที่กล่าวว่าการศึกษาในอดีตมุ่งหวังให้เพียงมีทักษะในวิชาชีพพื้นฐาน ซึ่งถ่ายทอดกันมาในระบบครอบครัว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่ฝึกให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความถูกต้องมากยิ่งขึ้น แต่เมื่อเศรษฐกิจมีการขยายตัว มีการแข่งขันทางด้านแรงงานสูงขึ้น นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แรงงานจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะฝีมือและความรอบรู้ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้สำเร็จอาชีวศึกษา จึงต้องมีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและมีความรู้กว้างขวางที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน และปรับตัวในการดำรงชีวิต และมีพัฒนาการที่ต่อเนื่องตลอดจนสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ⁷⁸

การอาชีวศึกษาเป็นการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติผสมผสานกันอย่างเหมาะสมเป็นการจัดการศึกษาที่มีส่วนในการนำไปสู่การสร้างกำลังแรงงานที่ยั่งยืน โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะที่ถูกต้องเพื่อนำไปประกอบอาชีพ เป็นผู้มีความสามารถและเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการผลิต และพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ซึ่งเป็นกำลังคนระดับกลางที่เป็นหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม โดยจัดให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะวิชาชีพพื้นฐาน ตลอดจนวิชาชีพเฉพาะทาง พร้อมทั้งทักษะประสบการณ์ เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ สร้างผลผลิตและรายได้ เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยกล่าวได้ว่า การอาชีวศึกษา คือ กระบวนการเสริมความรู้ ทักษะ และเจตคติในด้านวิชาชีพแก่เยาวชนและบุคคลทั่วไป โดยต้องเป็นไปตามความต้องการกำลังคนของท้องถิ่นและของประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างผาสุก⁷⁹

⁷⁸ นิพนธ์ บุรณจันทร์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2555), บทคัดย่อ.

⁷⁹ ธีรวิฑูรย์ ชมใจ, “การพัฒนาารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี” (ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), 1-2.

ดังนั้น สรุปได้ว่า การบริหารการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการฝึกวิชาชีพ เพื่อการดำรงชีวิต หรือเตรียมคนเพื่อการอยู่รอดในสังคม โดยการฝึกฝนและพัฒนากำลังคน ให้เป็นช่างฝีมือและเทคนิคที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตลอดจนพยายามให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและพัฒนาของประเทศด้วย⁸⁰

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงเป้าหมายการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพว่า ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้⁸¹

สำหรับรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 นั้น สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดได้ 3 รูปแบบ คือ

1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขความสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของความสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ⁸²

⁸⁰ อภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย, “อนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียน ระหว่าง พ.ศ. 2558-2567” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2558), 47.

⁸¹ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, เข้าถึงเมื่อ 12 ธันวาคม 2559, เข้าถึงได้จาก www.moe.go.th > moe > nipa > ed_law > p.r.g.edu33.pdf.

⁸² เรื่องเดียวกัน.

โดยสรุป อาชีวศึกษา เป็นการเตรียมกำลังคนเข้าสู่อาชีพ เพื่อให้มีทักษะขั้นสูงในการทำงาน คำว่าทักษะขั้นสูงอาจอธิบายได้ว่า หมายถึง การมีความเข้าใจในบทบาทของอาชีพ โดยมีพื้นฐานของทักษะการอ่าน การเขียน การพูด และการคำนวณ ซึ่งทักษะเหล่านี้ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญ โดยเฉพาะความสามารถทางด้านภาษา การสื่อสาร การคิดคำนวณ และกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ นำมาสู่การพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการปฏิบัติงานในขั้นสูง สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะทำงานได้ ทำความเข้าใจในบทบาทของงานอาชีพนั้น ๆ โดยนักอาชีวศึกษาสากลเชื่อว่า ผู้เรียนสายอาชีวศึกษาพัฒนามาจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญหนึ่งในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้ในสายอาชีวศึกษาให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ดังนั้นโครงสร้างและบทบาทที่สำคัญของอาชีวศึกษาจึงต้องเป็นการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาการเตรียมความพร้อม และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในโลกการทำงาน และการเพิ่มการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนสายอาชีวศึกษา

ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการแข่งขันในเวทีโลก จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนและพัฒนาทางด้านกำลังคนให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคการค้าเสรี ซึ่งแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมาย ของประเทศที่มุ่งเน้นการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า และขับเคลื่อนกลุ่มคลัสเตอร์และอุตสาหกรรมรายสาขาให้เกิดความเข้มแข็ง รวมทั้งสร้างกรอบการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยแท้จริง โดยในการวางแผนการพัฒนากำลังคนจำเป็นต้องมีข้อมูลทางด้านประเภทของสถานประกอบการ คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ข้อมูลและความต้องการแรงงานหรือการขาดแคลน แรงงานของสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถพัฒนากำลังคนตอบสนองทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย กลุ่มอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) ได้แก่

- 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next – Generation Automotive)
- 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
- 3) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)
- 4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)

5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) และกลุ่มอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) ได้แก่

- 5.1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics)
- 5.2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
- 5.3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)
- 5.4) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
- 5.5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

เพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่มีความต้องการแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – 2567 มีปริมาณจำนวนรวมทั้งสิ้นกว่า 2.24 ล้านคน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปี พ.ศ. 2563 มีความต้องการแรงงานจำนวน 351,957 ราย และตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2563 - 2567 มีความต้องการแรงงาน 1.75 ล้านคน นอกจากนี้ โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) หรือ EEC ในอุตสาหกรรมทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับประเภทอุตสาหกรรมโดยเฉพาะ อุตสาหกรรม 11 ประเภท พบว่าในปี พ.ศ. 2565 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน 24,596 คน รองลงมา คือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และอุตสาหกรรมการเกษตรและ เทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน 21,897 คน พบว่าอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพต้องการแรงงานมากที่สุดเช่นเดียวกับปี พ.ศ. 2565 ซึ่งความต้องการในจำนวนสูงขึ้น 59,476 คน รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน 47,732 คน เช่นเดียวกับปี พ.ศ. 2565 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการด้านการอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ตามความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษา และตามบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีการจัดการเรียนการสอนด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ใช้ในปัจจุบัน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติ (Hand-on Experience) มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยการพัฒนาแบบเข้มข้น รวมทั้งการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ภายใต้ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellence Center : HCEC) เพื่อให้การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาตอบสนองความต้องการของภาคประกอบการอย่างแท้จริงในสาขาที่สอดคล้องนโยบายการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายตามทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทั้งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และพื้นที่อื่น ๆ ทั่วประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการของประเทศ มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 875 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 429 แห่ง และสถานศึกษาเอกชน จำนวน 446 แห่ง มีผู้เรียนอาชีวศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 1,351,113 คน แบ่งเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 650,997 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 348,462 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 8,700 คน และ หลักสูตรระยะสั้น/หลักสูตรนอกระบบอื่น จำนวน 342,954 คน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้เล็งเห็นถึงศักยภาพของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาตามบริบทที่แตกต่างตามพื้นที่การพัฒนาของภูมิภาคที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา Excellent Center ทั้งในสถานศึกษาต้นแบบทั่วประเทศ และสถานศึกษาในกลุ่ม EEC โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางเร่งด่วนในสาขาที่เป็นความต้องการของประเทศตามโมเดลประเทศไทย 4.0 โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างเข้มแข็ง เพิ่มกำลังคนกลุ่มนักเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าสู่กลุ่มอุตสาหกรรมรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผลจาก Digital Disruption เร่งยกระดับคุณภาพกำลังในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาผู้อยู่ในภาคแรงงานให้มีสมรรถนะใหม่ ทักษะใหม่ โดยกระบวนการสร้าง New Skill, Up Skill และ Re Skill พัฒนาสถานศึกษาต้นแบบเพื่อการขยายผลการผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีกรอบและทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ภูมิภาค และความต้องการของสถานประกอบการ ตลอดจนมีการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเชิงกลยุทธ์ บูรณาการทรัพยากรและความร่วมมือ (Strategic Alliance) และในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ได้รับจัดสรรงบประมาณโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) งบประมาณรวมทั้งสิ้น 321,824,000 บาท

รายชื่อสถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)

รายชื่อสถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) จำนวน 170 แห่ง ดังนี้

1. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล
 - 1.1 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
 - 1.2 วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์
 - 1.3 วิทยาลัยเทคนิคแพร่

- 1.4 วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
- 1.5 วิทยาลัยเทคนิคตรัง
- 1.6 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
- 1.7 วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
- 1.8 วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
- 1.9 วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
- 1.10 วิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์โตโยต้า
- 1.11 วิทยาลัยเทคนิคจุฬารัตน์ (ลาดขวาง)
- 1.12 วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
- 1.13 วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
- 1.14 วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
2. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล (สาขางานเทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์)
 - 2.1 วิทยาลัยการอาชีพไชยา
 - 2.2 วิทยาลัยเทคนิคโคกสำโรง
 - 2.3 วิทยาลัยเทคนิคเลิงนกทา
3. สาขาวิชาเทคนิคการผลิต
 - 3.1 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม
 - 3.2 วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
 - 3.3 วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย
 - 3.4 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
 - 3.5 วิทยาลัยเทคนิคแพร่
4. สาขาวิชาเทคโนโลยีโทรคมนาคม
 - วิทยาลัยการอาชีพพนมดินราชูทิศ
5. สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์
 - 5.1 วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
 - 5.2 วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
 - 5.3 วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
 - 5.4 วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
 - 5.5 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
6. สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมฐานวิทยาศาสตร์
 - 6.1 วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี
 - 6.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)

7. สาขาวิชาการท่องเที่ยว
 - 7.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
 - 7.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี
 - 7.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
 - 7.4 วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
8. สาขาวิชาพาณิชยกรรมและบริการฐานวิทยาศาสตร์
วิทยาลัยเทคนิคพังงา
9. สาขาวิชาการโรงแรม
 - 9.1 วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี
 - 9.2 วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ
 - 9.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
 - 9.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
 - 9.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
 - 9.6 วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ
 - 9.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
 - 9.8 วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง
10. สาขาวิชาการจัดประชุมและนิทรรศการ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
11. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพการเกษตรฐานวิทยาศาสตร์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน
12. สาขาวิชาพืชศาสตร์
 - 12.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
 - 12.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย
 - 12.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่
 - 12.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา
 - 12.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
 - 12.6 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด
 - 12.7 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี

13. สาขาวิชาสัตวศาสตร์
 - 13.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี
 - 13.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลา
 - 13.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ
 - 13.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย
14. สาขาวิชาเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
วิทยาลัยประมงติณสูลานนท์
15. สาขาวิชาช่างกลเกษตร
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์
16. สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร
 - 16.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม
 - 16.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา
17. สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหารฐานวิทยาศาสตร์
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
18. สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
 - 18.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
 - 18.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
 - 18.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
 - 18.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
 - 18.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
 - 18.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรดิตถ์
 - 18.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
 - 18.8 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี
 - 18.9 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
 - 18.10 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
 - 18.11 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 - 18.12 วิทยาลัยเทคโนโลยีธุรกิจอาหารไทยและนานาชาติ
 - 18.13 วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
19. สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)

20. สาขาวิชาวิศวกรรมแมคคาทรอนิกส์
วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี
21. สาขาวิชาวิศวกรรมแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
 - 21.1 วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
 - 21.2 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
 - 21.3 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
 - 21.4 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
 - 21.5 วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
 - 21.6 วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
 - 21.7 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
 - 21.8 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร
 - 21.9 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม
 - 21.10 วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
 - 21.11 วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร
 - 21.12 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
 - 21.13 วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
 - 21.14 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
 - 21.15 วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
 - 21.16 วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตต์
 - 21.17 วิทยาลัยเทคนิคพนมสารคาม
 - 21.18 วิทยาลัยเทคนิคไออาร์พีซี
22. สาขาวิชาเทคนิคซ่อมบำรุงเรือ
วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต
23. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
 - 23.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
 - 23.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
 - 23.3 วิทยาลัยเทคนิคพัทยา
24. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกลเรือ
 - 24.1 วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
 - 24.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช

25. สาขาวิชาช่างอากาศยาน
 - 25.1 วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
 - 25.2 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
 - 25.3 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
 - 25.4 วิทยาลัยเทคนิคกลาง
 - 25.5 วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
 - 25.6 วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น
26. สาขาวิชาเทคนิคควบคุมและซ่อมบำรุงระบบขนส่งทางราง
 - 26.1 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
 - 26.2 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
 - 26.3 วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
 - 26.4 วิทยาลัยเทคนิคกลาง
 - 26.5 วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
 - 26.6 วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
 - 26.7 วิทยาลัยเทคนิคควาปีปทุม
 - 26.8 วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่
 - 26.9 วิทยาลัยเทคโนโลยีฐานเทคโนโลยี
27. สาขาวิชาปิโตรเคมี
 - 27.1 วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด
 - 27.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี
28. สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม
 - 28.1 วิทยาลัยเทคนิคระยอง
 - 28.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี
29. สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องมือวัดและควบคุมงานปิโตรเลียม
วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
30. สาขาวิชาไฟฟ้า
 - 30.1 วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม
 - 30.2 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
 - 30.3 วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
 - 30.4 วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
 - 30.5 วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์

- 30.6 วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
- 30.7 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
- 30.8 วิทยาลัยเทคนิคแพร่
- 30.9 วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี
- 31. สาขาวิชาอุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้า
วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กพผ. แม่เมาะ
- 32. สาขาวิชาเทคนิคพลังงาน
 - 32.1 วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
 - 32.2 วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
 - 33.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี
- 33. สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
 - 33.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
 - 33.2 วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น
 - 33.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
 - 33.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
 - 33.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
 - 33.6 วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ
 - 33.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
 - 33.8 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
 - 33.9 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ
 - 33.10 วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรบริหารธุรกิจ
- 34. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก
 - 34.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์ ในพระอุปถัมภ์ สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี
 - 34.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ
 - 34.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
 - 34.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
- 35. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 35.1 วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
 - 35.2 วิทยาลัยพาณิชย์การอินทราชัย
 - 35.3 วิทยาลัยพาณิชย์การธนบุรี

- 35.4 วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
- 35.5 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี
- 35.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
- 35.7 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
- 35.8 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ
- 36. สาขาวิชาช่างก่อสร้าง
 - 36.1 วิทยาลัยเทคนิคดุสิต
 - 36.2 วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว
 - 36.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีบุญถาวร
- 37. สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งทอ
วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม
- 38. สาขาวิชาเครื่องประดับอัญมณี
กาญจนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง
- 39. สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก
 - 39.1 วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา
 - 39.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์
 - 39.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
- 40. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม
- 41. สาขาวิชาเทคนิคโลหะ
 - 41.1 วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
 - 41.2 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
 - 41.3 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
 - 41.4 วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน
- 42. สาขาวิชาเทคโนโลยีความงาม
วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขันและตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ด้วยการจับคู่สถานศึกษาภาครัฐกับสถานประกอบการชั้นนำที่มีขีดความสามารถในการร่วมวิเคราะห์สมรรถนะตามสาขาอาชีพและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จนนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาคู การพัฒนานักเรียนนักศึกษา และพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งยกระดับให้เป็นศูนย์ Human Capital Excellence Center (HCEC) เพื่อเป็นต้นแบบและเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาคูและบุคลากรในสาขาวิชาเฉพาะทางพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา กำลังแรงงาน และประชาชนทั่วไปให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ในปัจจุบันและอนาคตตามทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยจำนวน 7 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ 1) ปิโตรเคมี (Petrochemical) 2) เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล (Digital Business Technology) 3) หุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics) 4) เกษตรสมัยใหม่ (Smart Farming) 5) อุตสาหกรรมการบิน (Aviation Industry) 6) อุตสาหกรรมระบบราง (Railway Industry) และ 7) ยานยนต์สมัยใหม่ (Next Generation Automotive) ธุรกิจโรงแรมและการบริการ (Hospitality Industry) โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดกลุ่มสถานศึกษาออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มทั่วไป (Standard) เป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาทุกแห่งที่จัดการศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการจัดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษากลุ่มทั่วไปให้สามารถจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อาทิ

1) ครู

1.1) สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ : สนับสนุนครูอาชีวศึกษาให้เพียงพอกับการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ

1.2) สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน : เพิ่มเงินสมทบเงินเดือนครูอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 450 บาท เพื่อให้เป็นอัตราเดียวกันกับครูเอกชนสายสามัญ (15,050 บาท/เดือน/คน) เพื่อให้สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

1.3) เพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ในหัวข้อที่มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร

2) จัดสรรครุภัณฑ์และอุปกรณ์ ทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน ให้กับสถานศึกษามีพร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานขั้นต่ำของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษา ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2. กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ (Expert) เป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีบริบททางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการจัดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษากลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้สามารถจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อาทิ

1) ครูในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

1.1) จัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาให้มีทักษะประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ

1.2) เพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ในหัวข้อที่มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร

1.3) ส่งครูเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพิ่มเติม โดยสถานประกอบการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ จนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพต่อไป

2) จัดสรรครุภัณฑ์และอุปกรณ์ ทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมีคุณภาพ

3) มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพของครูและผู้เรียน

4) มีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. กลุ่มความเป็นเลิศ (Excellent Center) เป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีบริบททางการศึกษาและบริบทเชิงพื้นที่ที่เอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเข้มข้น โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการจัดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษากลุ่มความเป็นเลิศ ให้สามารถจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อาทิ

1) ครูในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ

1.1) จัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาให้มีทักษะประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ

1.2) เพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ในหัวข้อที่มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร

1.3) ส่งครูเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพิ่มเติม โดยสถานประกอบการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ จนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพต่อไป

1.4) พัฒนาความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ

1.5) ได้รับใบรับรองผลการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพตรงตามระดับที่สำเร็จการศึกษา

2) จัดสรรครุภัณฑ์และอุปกรณ์ ทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนจัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) ในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

3) มีความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ หรือ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา/ อุดมศึกษาในต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพของครูและผู้เรียน

4) มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา และมีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ

4. กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellence Center : HCEC) เป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อมและมีบริบทเชิงพื้นที่ในการยกระดับให้มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะทางทั้งวิทยาลัยในสาขาวิชาเฉพาะตาม Value Chain ของกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) โดยมีความพร้อมในการยกระดับให้เป็นวิทยาลัยเฉพาะทางทั้งสถานศึกษามีความร่วมมือกับสถานประกอบการทั้งในประเทศหรือต่างประเทศอย่างเข้มข้นในการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนผู้เรียนทั้งหมดในสถานศึกษา โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู และการพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งการกำกับคุณภาพในทุกขั้นตอนของการจัดการอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการจัดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษากลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้สามารถจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อาทิ

- 1) ครูในศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศการอาชีวศึกษา
 - 1.1) จัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาให้มีทักษะประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ
 - 1.2) เพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ในหัวข้อที่มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร
 - 1.3) ส่งครูเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพิ่มเติม โดยสถานประกอบการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ จนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพต่อไป
 - 1.4) พัฒนาความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ
 - 1.5) ได้รับใบรับรองผลการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพตรงตามระดับที่สำเร็จการศึกษา หรือใบอนุญาตประกอบอาชีพ (License) จากหน่วยงานที่มีอำนาจในการรับรองมาตรฐานอาชีพ
- 2) มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน จัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีแนวทางการบำรุงรักษาให้มีสภาพที่พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การเป็น SMART College
- 3) มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาในต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการของครู และการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพของผู้เรียน รวมทั้งการได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มีความร่วมมือด้วย (Dual Degree)
- 4) มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ Modular system และสามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษาอาชีวศึกษา ภายใต้ระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank)
- 5) เป็นศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาครูวิชาชีพในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญ เฉพาะให้กับครูในสถานศึกษาเครือข่ายทั้งรัฐและเอกชน
- 6) เป็นศูนย์ประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ หรือศูนย์ทดสอบอื่น ๆ ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับสาขาวิชาภายใต้ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC)
- 7) เป็นศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้กับภาคแรงงานที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพ (Up Skill) หรือพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Re Skill) และประชาชนทั่วไปที่ต้องการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพใหม่ (New Skill)

แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. สถานศึกษาดำเนินการประชุมคณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการสถานศึกษาภายใต้ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)

เมื่อสถานศึกษาได้รับหนังสือแจ้งประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง แนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) และคู่มือการดำเนินงานขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแล้ว ให้สถานศึกษาดำเนินการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ให้กับคณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาได้รับทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับสาขาวิชา และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ระดับสถานศึกษา

สถานศึกษาดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คณะ คือ คณะกรรมการอำนวยการ ควรประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทุกฝ่าย เป็นกรรมการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อดำเนินการกำหนดแนวทาง และกำกับติดตาม การขับเคลื่อนการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ระดับสาขาวิชา

คณะกรรมการกลั่นกรองระดับสถานศึกษา ควรประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานรองผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกฝ่าย เป็นกรรมการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เป็นกรรมการและเลขานุการและหัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อดำเนินการ ตรวจสอบข้อมูลและพิจารณาตามเกณฑ์การจัดกลุ่มสาขาวิชา นำเสนอผลการจัดกลุ่มสาขาวิชา รวมทั้งรายงานผลการพิจารณาการจัดกลุ่มสาขาวิชา ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)

คณะกรรมการจัดทำข้อมูลระดับสาขาวิชา ควรประกอบด้วย หัวหน้าสาขาวิชาเป็นประธาน ครูทุกคนในสาขาวิชา เป็นกรรมการ และให้ครูจำนวน 1 คนในสาขาวิชา เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูลของสาขาวิชาตามแบบรายงานข้อมูลการจัดการอาชีวศึกษา ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)

3. คณะกรรมการดำเนินงานระดับสาขาวิชา ดำเนินการจัดทำข้อมูลตามแบบรายงาน ข้อมูลการจัดการอาชีวศึกษาตามแนวทางการจัดการสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)

คณะกรรมการดำเนินงานระดับสาขาวิชาตามที่ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งของสถานศึกษา ดำเนินการจัดทำข้อมูลของสาขาวิชาตามแบบรายงานข้อมูลการจัดการอาชีวศึกษา ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยสามารถศึกษารายละเอียดและตัวอย่างการกรอกข้อมูล ในคำชี้แจงการกรอกแบบรายงานข้อมูล พร้อมทั้งส่งแบบรายงานข้อมูลให้กับคณะกรรมการกลั่นกรองระดับสถานศึกษาตรวจสอบข้อมูลและพิจารณา

4. คณะกรรมการกลั่นกรอง ระดับสถานศึกษา ตรวจสอบข้อมูล พิจารณาตามเกณฑ์ การจัดกลุ่มสาขาวิชา ตามแนวทางการจัดสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) และประเมินระดับคุณภาพของสาขาวิชา

เมื่อทุกสาขาวิชาส่งข้อมูลรายงานตามแบบรายงานข้อมูลการจัดการอาชีวศึกษา ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ครบทุกสาขาวิชาแล้วให้คณะกรรมการกลั่นกรองระดับสถานศึกษา ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและพิจารณาตามเกณฑ์การจัดกลุ่มสาขาวิชาตามแนวทางการจัดสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) และบันทึกการตรวจสอบตามแบบการตรวจสอบ พร้อมทั้งสรุปผลการพิจารณาว่าสาขาวิชาอยู่ในกลุ่มใด ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แผนการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีแผนในการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขันและตอกโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

ตารางที่ 1 การดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา เริ่ม	ระยะเวลา สิ้นสุด
1	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกาศแนวทางการจัดการศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)	18 ม.ค. 64	31 ม.ค. 64
2	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center	18 ม.ค. 64	31 ม.ค. 64
3	คณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) จัดทำเครื่องมือการคัดเลือกสถานศึกษาตามประกาศแนวทางการจัดการศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)	25 ม.ค. 64	31 ม.ค. 64
4	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแจ้งประกาศให้สถานศึกษาทราบ และดำเนินการ	1 ก.พ. 64	5 ก.พ. 64
5	สถานศึกษาดำเนินการประชุมคณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)	8 ก.พ. 64	9 ก.พ. 64
6	สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับสาขาวิชา และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ระดับสถานศึกษา	8 ก.พ. 64	9 ก.พ. 64
7	คณะกรรมการดำเนินงานระดับสาขาวิชา ดำเนินการจัดทำข้อมูลตามแบบรายงานข้อมูลการจัดการอาชีวศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)	10 ก.พ. 64	15 ก.พ. 64
8	คณะกรรมการกลั่นกรอง ระดับสถานศึกษา ตรวจสอบข้อมูล พิจารณาตามเกณฑ์การจัดกลุ่มสาขาวิชา และประเมินระดับคุณภาพของสาขาวิชาตามแนวทางการจัดสถานศึกษาภายใต้ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)	10 ก.พ. 64	15 ก.พ. 64
9	คณะกรรมการกลั่นกรอง ระดับสถานศึกษา ดำเนินการสรุปผลการพิจารณาการจัดกลุ่มสาขาวิชา ตามแนวทางการจัดสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)	16 ก.พ. 64	17 ก.พ. 64

ตารางที่ 1 การดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา เริ่ม	ระยะเวลา สิ้นสุด
10	คณะกรรมการกลั่นกรอง ระดับสถานศึกษา นำผลการจัดกลุ่มสาขาวิชาตามแนวทางการจัดสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เสนอต่อ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา	18 ม.ค. 64	31 ม.ค. 64
11	ผู้อำนวยการสถานศึกษารับรองผลการจัดกลุ่มสาขาวิชาตามแนวทางการจัด สถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)		19 ก.พ. 64
12	สถานศึกษาจัดส่งผลการจัดกลุ่มสาขาวิชา และข้อมูลประกอบสำหรับสาขาวิชาที่มีผลการพิจารณาอยู่ในกลุ่มความเป็นเลิศ (Excellent Center) และกลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC) ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผ่านทาง AMS e - Office และทางไปรษณีย์ แบบด่วนพิเศษ EMS		19 ก.พ. 64
13	ฝ่ายเลขานุการฯ รวบรวมเอกสารจากสถานศึกษา ดำเนินการสรุปข้อมูลและจำแนกสาขาวิชาตามกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) พร้อมทั้งนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	22 ก.พ. 64	23 ก.พ. 64
14	คณะกรรมการกลั่นกรอง ระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษาในสังกัดแต่ละกลุ่มให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด	24 ก.พ. 64	25 ก.พ. 64
15	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำผลการพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษา กลุ่มความเป็นเลิศ (Excellent Center) และ กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC) เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ		26 ก.พ. 64
16	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกาศผลการคัดเลือกสถานศึกษาภายใต้โครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)		26 ก.พ. 64

ตารางที่ 1 การดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา เริ่ม	ระยะเวลา สิ้นสุด
17	สถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกภายใต้โครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ภายในโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา (เทียบเท่างาน /แผนก) และแต่งตั้งบุคลากรประจำศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)	1 มี.ค. 64	
18	สถานศึกษาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนการดำเนินงาน สู่วิชาชีพสู่ความเป็นเลิศเพื่อยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขันและตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ในสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	1 มี.ค. 64	15 มี.ค. 64
19	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอนุมัติแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศเพื่อยกระดับ คุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง)	15 มี.ค. 64	19 มี.ค. 64
20	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	1 เม.ย. 64	
21	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรในระบบและหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ให้สอดคล้องกับสมรรถนะและสอดคล้องกับมาตรฐานในระดับประเทศและสากล	1 เม.ย. 64	16 เม.ย. 64
22	สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาครูวิชาชีพแบบเข้มข้น ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ(Hand- on Experience) รวมทั้งการ ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ	19 เม.ย. 64	14 พ.ค. 64
23	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมทางการศึกษา ครุภัณฑ์และอุปกรณ์แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ภายใต้บริบททาง การศึกษาและบริบทเชิงพื้นที่อย่างมีคุณภาพ	1 พ.ค. 64	
24	สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ จัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทย ทั้งหลักสูตรในระบบและหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น (Up Skill Re Skill New Skill)	17 พ.ค. 64	

ตารางที่ 1 การดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา เริ่ม	ระยะเวลา สิ้นสุด
25	สถานศึกษาบริหารจัดการตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินของสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)	17 พ.ค. 64	
26	คณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาและรายงานผล	1 ก.ค. 64	31 ส.ค. 64
27	สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ทั้งหลักสูตรในระบบและหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น (Up-Skill Re-Skill New-Skill) ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)		30 ก.ย. 64

Standard

EXPERT

ศูนย์ความเป็นเลิศการอาชีวศึกษา
Excellent CenterHCEC
ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
Human Capital Excellence Center

Timeline



ภาพที่ 5 แสดงแผนการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการขับเคลื่อน (ส่วนกลาง)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มุ่งเน้นกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานภายใน เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาร่วมกับสถานประกอบการชั้นนำ ดังนี้

1. สำนักความร่วมมือ

มีบทบาทหน้าที่ในการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการชั้นนำที่ลงนามความร่วมมือกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ ตลอดจนการกำกับติดตามการดำเนินงานตามเอกสารความร่วมมือ MOU ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดรูปแบบความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาร่วมกับสถานประกอบการชั้นนำ เพื่อเป็นต้นแบบและเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาครูและบุคลากรในสาขาวิชาเฉพาะทาง พัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา กำลังแรงงาน และประชาชนทั่วไป ให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชา และพัฒนารายวิชาใหม่ ที่มีความทันสมัย ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีสมรรถนะอาชีพที่กำหนด กำกับดูแลการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ

3. สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา

มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ ในสถานประกอบการ ในสาขาอาชีพที่ร่วมมือกับสถานประกอบการชั้นนำ การทดสอบมาตรฐานอาชีพเพื่อขอใบรับรองจากหน่วยงานกำกับดูแลมาตรฐานอาชีพ อาทิสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

4. ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี

มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกงาน/ฝึกอาชีพกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

5. หน่วยงานนิเทศก์

มีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาและของครูฝึก ในสถานประกอบการในรูปแบบที่หลากหลาย การผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะอาชีพตรงตามเป้าหมายของโครงการฯ กำหนด และมีมาตรฐานในระดับที่สถานประกอบการยอมรับ

6. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา

มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างมีคุณภาพ ภายใต้ Platform ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

7. สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา

มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนงบประมาณในดำเนินการขับเคลื่อน การดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาร่วมกับสถานประกอบการชั้นนำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. สำนักบริหารงานบุคคลและนิติการ

มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการ ฝึกงาน/ ฝึกอาชีพ กับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

9. สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา

มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม การดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ ยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขันและตบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของ ประเทศไทย(อาชีวศึกษายกกำลังสอง) และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนและเป้าหมายของ โครงการอย่างต่อเนื่อง

10. สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนพัฒนาครู และผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

**เกณฑ์การตรวจสอบ สำหรับการจัดกลุ่มสาขาวิชาตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา
ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)**

ตารางที่ 2 เกณฑ์การตรวจสอบ สำหรับการจัดกลุ่มสาขาวิชาตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา
ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)

รายการประเมิน	Standard	Expert	Excellent	HCEC
1. ความร่วมมือกับ สถานประกอบการ	- มีรายการ ประเมิน ข้อ 1 “มีความ ร่วมมือ”	- มีรายการประเมินข้อ 1 “มีความร่วมมือ” - มีรายการประเมินข้อ 2 มีความร่วมมือกับสถาน ประกอบการอย่างเข้มข้น (ไม่ครบทุกรายการ)	- มีรายการประเมิน ข้อ 1 “มีความร่วมมือ” - มีรายการประเมิน ข้อ 2 มีความร่วมมือกับสถาน ประกอบการอย่างเข้มข้น (ครบทุกรายการ) ประกอบด้วย ข้อ 1.1 ข้อ 1.2 ข้อ 1.3 ข้อ 1.4	- มีรายการประเมิน ข้อ 1 “มีความร่วมมือ” - มีรายการประเมิน ข้อ 2 มีความร่วมมือกับสถาน ประกอบการอย่างเข้มข้น (ครบทุกรายการ) ประกอบด้วย ข้อ 1.1 ข้อ 1.2 ข้อ 1.3 ข้อ 1.4
3. โครงสร้างพื้นฐาน และสภาพแวดล้อม ทางการศึกษา	- มีรายการ ประเมิน ข้อ 6.1	- มีรายการประเมิน ข้อ 6.1 และมีผลการคำนวณ ความเพียงพอของครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ ต่อ จำนวน นักเรียน นักศึกษา ที่เข้า ใช้บริการต่อครั้งตาม บริบทสาขาที่จัดการเรียน การสอน	- มีรายการประเมิน ข้อ 6.1 และมีผลการคำนวณ ความเพียงพอของ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ ต่อ จำนวนนักเรียน นักศึกษา ที่เข้าใช้บริการต่อครั้งตาม บริบทสาขาที่จัดการเรียน การสอน - มีรายการประเมิน ข้อ 6.2 - มีรายการประเมิน ข้อ 6.3	- มีรายการประเมิน ข้อ 6.1 และมีผลการคำนวณความ เพียงพอของครุภัณฑ์และ อุปกรณ์ ต่อ จำนวน นักเรียน นักศึกษา ที่เข้าใช้ บริการต่อครั้งตามบริบท สาขาที่จัดการเรียนการสอน - มีรายการประเมิน ข้อ 6.2 - มีรายการประเมิน ข้อ 6.3 - มีรายการประเมิน ข้อ 6.4
4. การจัดการ อาชีวศึกษาเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคน	- มีรายการ ประเมิน ข้อ 7.1	- มีรายการประเมิน ข้อ 7.1	- มีรายการประเมิน ข้อ 7.2	- มีรายการประเมิน ข้อ 7.2

ตารางที่ 2 เกณฑ์การตรวจสอบ สำหรับการจัดกลุ่มสาขาวิชาตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา
ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) (ต่อ)

รายการประเมิน	Standard	Expert	Excellent	HCEC
5. ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอุดมศึกษา ในประเทศหรือต่างประเทศ	-	- มีรายการประเมิน ข้อ 8	- มีรายการประเมินข้อ 8 - มีรายการประเมิน ข้อ 9	- มีรายการประเมิน ข้อ 8 - มีรายการประเมิน ข้อ 9
6. การพัฒนาหลักสูตร	-	- มีรายการประเมิน ข้อ 10 (10.1)	- มีรายการประเมิน ข้อ 10 (10.1) - มีรายการประเมิน ข้อ 10 (10.2) - มีรายการประเมิน ข้อ 11	- มีรายการประเมิน ข้อ 10 (10.1), (10.2) - มีรายการประเมิน ข้อ 11 - มีรายการประเมิน ข้อ 12
7. การเสริมสร้างให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	-	-	- มีรายการประเมิน ข้อ 13 - มีรายการประเมิน ข้อ 14 ภาวะการปฏิบัติงานน้อยกว่า ร้อยละ 80	- มีรายการประเมิน ข้อ 13 - มีรายการประเมิน ข้อ 14 ภาวะการปฏิบัติงานทำร้อยละ 80 ขึ้นไป
8. ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาครูวิชาชีพ	-	-	-	- มีรายการประเมิน ข้อ 15 - มีรายการประเมิน ข้อ 19
9. ศูนย์ประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	-	-	-	- มีรายการประเมิน ข้อ 16
10. วิสาหกิจเพื่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา	-	-	-	- มีรายการประเมิน ข้อ 20

ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC)

1. สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถานประกอบการทั้งในประเทศหรือต่างประเทศในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเข้มข้น โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู และการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งการกำกับคุณภาพในทุกขั้นตอนของการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะตาม Value Chain ของกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรม

2. ครุมีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการ ตลอดจนมีความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งมีใบรับรองผลการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพตรงตามระดับที่สำเร็จการศึกษา หรือใบอนุญาตประกอบอาชีพ (License) จากหน่วยงานที่มีอำนาจในการรับรองมาตรฐานอาชีพ

3. สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน จัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีแนวทางการบำรุงรักษาให้มีสภาพที่พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การเป็น SMART College

4. สถานศึกษาจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในสาขาวิชาเฉพาะตาม Value Chain ของกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) โดยมีความพร้อมในการยกระดับให้เป็นวิทยาลัยเฉพาะทางทั้งสถานศึกษา

5. สถานศึกษาต้องได้รับรองคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษาจากต้นสังกัด

6. สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพของครู และผู้เรียน รวมทั้งอาจได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศที่มีความร่วมมือด้วย (Dual Degree)

7. สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ Modular system และสามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษาอาชีวศึกษา ภายใต้ระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank)

8. สถานศึกษามีบริบททางการศึกษาและบริบทเชิงพื้นที่ ที่เอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะให้มีคุณภาพ

9. สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะและคุณลักษณะตามความต้องการของสถานประกอบการ หรือได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพในระดับประเทศหรือระดับสากล และจบแล้วต้องมียานทำงาน

10. เป็นศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาครูวิชาชีพในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะให้กับครูในสถานศึกษาเครือข่ายทั้งรัฐและเอกชน

11. เป็นศูนย์ประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในระดับประเทศหรือระดับสากล หรือศูนย์ทดสอบอื่น ๆ ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับสาขาวิชาภายใต้ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC)

12. เป็นศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้กับภาคแรงงานที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพ (Up Skill) หรือพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Re Skill) และประชาชนทั่วไปที่ต้องการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพใหม่ (New Skill)

13. สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาแบบประจำ (Boarding School) โดยมีหอพักภายในสถานศึกษาหรือเครือข่ายหอพักเอกชนที่มีคุณภาพ ซึ่งมีที่ตั้งไม่ไกลจากสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องนอกเหนือเวลาการจัดการเรียนการสอนปกติ อาทิ ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

14. สถานศึกษาต้องสร้างวิสาหกิจเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสการเข้าสู่โลกอาชีพและการมีงานทำของผู้เรียน

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC)

กลุ่ม	ตัวชี้วัด	รายการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
ศูนย์พัฒนา ศักยภาพ บุคคลเพื่อ ความเป็นเลิศ ทางการ อาชีวศึกษา	1. รูปแบบ การจัดการเรียน การสอน	1. มีการจัดการเรียนการสอนในระบบ	0 - ไม่มีการดำเนินงาน
		2. มีการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี	1 - มีการดำเนินงาน
		อย่างเข้มข้น	1-2 รายการ
		3. มีการใช้หลักสูตรที่เปิดสอนตามเกณฑ์	2 - มีการดำเนินงาน
		ที่ต้นสังกัดกำหนด	3-4 รายการ
		4. มีการเพิ่มเติมคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตร	3 - มีการดำเนินงาน
ให้มีความทันสมัย	5 รายการ		
		5. มีการจัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถาน	4 - มีการดำเนินงาน
		ประกอบการ	ครบทุกรายการ
		6. มีการประเมินผลหลักสูตรรายวิชา	
	2. ครูวิชาชีพ	1. มีจำนวนครูวิชาชีพเพียงพอต่อการจัด	0 - ไม่มีการดำเนินงาน
		การเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ	1 - มีการดำเนินงาน
		2. มีวุฒิการศึกษาวิชาชีพ ตรงตามสาขาวิชา	1-3 รายการ
		ที่สอน	2 - มีการดำเนินงาน
		3. ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4-6 รายการ
		4. ได้รับการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพใน	3 - มีการดำเนินงาน
		สถานประกอบการ	7-9 รายการ
		5. มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4 - มีการดำเนินงาน
		(PLC) ในสาขาวิชา	ครบทุกรายการ
		6. มีการจัดทำแผนการสอน/แผนการฝึกอาชีพ	
		7. มีการพัฒนานวัตกรรม	
		8. มีความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัล	
		(Digital Content)	
		9. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	
		ด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	
		อย่างมีคุณภาพ	
		10. มีใบรับรองผลการประเมินสมรรถนะบุคคล	
		ตามมาตรฐานอาชีพ/ใบอนุญาตประกอบ	
		อาชีพ (License) จากหน่วยงานที่มีอำนาจ	
		ในการรับรองมาตรฐานอาชีพ	

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC) (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวชี้วัด	รายการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
3. 3. โครงสร้างพื้นฐาน ครุภัณฑ์/ อุปกรณ์ และสื่อ การสอน		1. มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ครุภัณฑ์/อุปกรณ์ สื่อในการจัดการเรียนการสอน	0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน
		2. มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สะอาด และเป็น ระเบียบ พร้อมใช้งาน	1-4 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน
		3. มีครุภัณฑ์/อุปกรณ์ สื่อ ที่สามารถใช้งานได้	5-6 รายการ
		4. มีครุภัณฑ์/อุปกรณ์ สื่อ ที่เพียงพอต่อการ จัดการเรียนการสอน	3 - มีการดำเนินงาน 7-8 รายการ
		5. มีการดูแล ซ่อมแซม/ปรับปรุง ครุภัณฑ์/ อุปกรณ์ สื่อ ให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ	4 - มีการดำเนินงาน ครบทุกรายการ
		6. มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย	
		7. เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ	
		8. มีสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะปลอดภัยและ ความปลอดภัยภายใน	
		9. เป็น SMART College	
4. การผลิตและ พัฒนากำลังคน		1. มีการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชา ที่ตรงกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศ (S-Curve)	0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน 1-3 รายการ
		2. มีสาขาวิชาเฉพาะตาม Value Chain ของกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรม	2 - มีการดำเนินงาน 4-5 รายการ
		3. มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตาม ที่หลักสูตรและสถานประกอบการกำหนด	3 - มีการดำเนินงาน 6-7 รายการ
		4. มีการสำรวจความต้องการของสถาน ประกอบการก่อนเปิดสอนตามหลักสูตร	4 - มีการดำเนินงาน ครบทุกรายการ
		5. มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียน มีคุณลักษณะตามที่สถานประกอบการ ต้องการ	
		6. มีการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ	
		7. มีการประเมินความพึงพอใจของ สถานประกอบการต่อผู้เรียนและผู้สำเร็จ การศึกษา	

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC) (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวชี้วัด	รายการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
		8. มีความพร้อมในการยกระดับให้เป็นวิทยาลัยเฉพาะทางทั้งสถานศึกษา	
5. การรับรองคุณภาพ		1. มีการดำเนินการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2. มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ 3. มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด 4. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานทุกขั้นตอน 5. มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง 6. มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา อย่างต่อเนื่อง	0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน 1-2 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน 3-4 รายการ 3 - มีการดำเนินงาน 5 รายการ 4 - มีการดำเนินงานครบทุกรายการ
6. ความร่วมมือกับอุดมศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ		1. มีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ 2. มีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ 3. มีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน 4. มีแผนการพัฒนาครูฝึกเรียนนักศึกษา 5. มีการดำเนินงานตามข้อตกลงความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง 6. มีการติดตามการดำเนินงานตามข้อตกลงความร่วมมือ 7. ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศที่มีความร่วมมือด้วย	0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน 1-3 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน 4-5 รายการ 3 - มีการดำเนินงาน 6-7 รายการ 4 - มีการดำเนินงานครบทุกรายการ
7. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ		1. มีการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาร่วมกับสถานประกอบการ 2. มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ 3. มีการจัดแผนการเรียนร่วมกับสถานประกอบการ	0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน 1-3 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน 4-5 รายการ

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC) (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวชี้วัด	รายการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
		4. มีการศึกษาความคาดหวังของสถานประกอบการต่อสมรรถนะผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา	3 - มีการดำเนินงาน 6-7 รายการ 4 - มีการดำเนินงาน
		5. มีการเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา	ครบทุกรายการ
		6. มีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	
		7. ระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้	
		8. มีการประเมินการใช้หลักสูตร	
8. บริบทเชิงพื้นที่ที่เอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษา	1. มีสถานประกอบการจำนวนมากในพื้นที่ 2. มีเขตอุตสาหกรรม/นิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ 3. มีสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ 4. มีศูนย์การเรียนรู้ทางวิชาชีพและนวัตกรรมในพื้นที่ 5. มีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม 6. มีการคมนาคมที่สะดวก 7. ชุมชนให้ความสำคัญกับการอาชีวและเทคนิคศึกษา 8. ขนาดพื้นที่ภายในสถานศึกษาสามารถรองรับการขยายกำลังการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต		0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน 1-3 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน 4-5 รายการ 3 - มีการดำเนินงาน 6-7 รายการ 4 - มีการดำเนินงาน ครบทุกรายการ
9. เสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา	1. มีการศึกษาสมรรถนะที่ต้องการจากสถานประกอบการต่อผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา 2. มีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพที่สถานประกอบการต้องการเพิ่มเติมให้กับผู้เรียนก่อนสำเร็จการศึกษา 3. มีการจัดสอนเสริมทักษะทางภาษาต่างประเทศและดิจิทัล 4. เสริมสร้างการมีทักษะข้ามสายงานให้กับผู้เรียน 5. นักเรียนนักศึกษาจบแล้วมีงานทำมากกว่าร้อยละ 80		0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน 1-2 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน 3-4 รายการ 3 - มีการดำเนินงาน 5-6 รายการ 4 - มีการดำเนินงาน ครบทุกรายการ

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC) (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวชี้วัด	รายการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
		6. ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพในระดับประเทศ	
		7. ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพในระดับสากล	
10. ศูนย์ ฝึกอบรมและ พัฒนาครู	1. มีห้องฝึกอบรมที่สะอาด และเป็นระเบียบพร้อมใช้งาน		0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน
	2. มีสื่อ/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์ ที่สามารถใช้งานได้ และเพียงพอต่อการฝึกอบรม		1-2 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน
	3. มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความทันสมัยร่วมกับสถานประกอบการ		3 รายการ 3 - มีการดำเนินงาน
	4. มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย		4 รายการ 4 - มีการดำเนินงาน
	5. มีห้องพัก สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคและความปลอดภัยภายใน		ครบทุกรายการ
11. ศูนย์ ประเมิน สมรรถนะบุคคล	1. มีห้องปฏิบัติการสำหรับเป็นศูนย์ประเมินที่มีมาตรฐาน		0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน
	2. มีครุภัณฑ์/อุปกรณ์ ที่สามารถใช้งานได้และเพียงพอต่อการประเมิน		1-2 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน
	3. มีการประเมินตามข้อกำหนดของหน่วยงานที่มีอำนาจในการรับรองมาตรฐานอาชีพ		3 รายการ 3 - มีการดำเนินงาน
	4. มีระบบการจัดการศูนย์ประเมินสมรรถนะบุคคลที่มีคุณภาพ		4 รายการ 4 - มีการดำเนินงาน
	5. มีการให้บริการประเมินสมรรถนะบุคคลอย่างต่อเนื่อง		ครบทุกรายการ
12. ศูนย์ ฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะสั้น	1. มีห้องฝึกอบรมที่สะอาด และเป็นระเบียบพร้อมใช้งาน		0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน
	2. มีสื่อ/ครุภัณฑ์/อุปกรณ์ ที่สามารถใช้งานได้ และเพียงพอต่อการฝึกอบรม		1-2 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน
	3. มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความทันสมัยร่วมกับสถานประกอบการ		3 รายการ 3 - มีการดำเนินงาน
	4. มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการฝึกอบรมที่ทันสมัย		4 รายการ

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ตามแนวทางการจัดการสถานศึกษา ภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellent Center : HCEC) (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวชี้วัด	รายการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
		5. มีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นอย่างต่อเนื่อง	4 - มีการดำเนินงานครบทุกรายการ
	13. จัดการศึกษาแบบประจำ (Boarding School)	1. มีหอพักนักเรียนนักศึกษา สะอาด และเป็นระเบียบ พร้อมใช้งาน 2. สิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณูปโภค และความปลอดภัยภายใน 3. มีกฎระเบียบหอพักในการกำกับดูแลนักเรียนนักศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัย 4. มีผู้ดูแลประจำหอพัก 5. มีการดูแล ซ่อมแซม/ปรับปรุง หอพัก ให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ	0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน 1-2 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน 3 รายการ 3 - มีการดำเนินงาน 4 รายการ 4 - มีการดำเนินงานครบทุกรายการ
	14. วิสาหกิจเพื่อการเรียนรู้	1. มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการเป็นผู้ประกอบการให้ผู้เรียน 2. มีวิสาหกิจภายในสถานศึกษาที่หลากหลาย 3. เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานจริงของผู้เรียนในวิสาหกิจของสถานศึกษา 4. มีการรับงานการค้าอย่างต่อเนื่อง 5. มีโรงงานในสถานศึกษาโดยร่วมมือกับสถานประกอบการ	0 - ไม่มีการดำเนินงาน 1 - มีการดำเนินงาน 1-2 รายการ 2 - มีการดำเนินงาน 3 รายการ 3 - มีการดำเนินงาน 4 รายการ 4 - มีการดำเนินงานครบทุกรายการ

เกณฑ์การประเมิน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.00	หมายถึง	มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีผลการประเมินอยู่ในระดับ พอใช้ ⁸³

⁸³ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://bsq.vec.go.th/Portals/9/Download/your64/Manage/5-2-64/Guidelinesv1.pdf>

วิทยาลัยอาชีวศึกษาต้นแบบเพื่อความเป็นเลิศ

แม้ปัจจุบันจำนวนผู้เรียนที่จบในระดับอาชีวศึกษาจะมีมากกว่า 1.5 แสนคน ต่อปี โดยร้อยละ 30 มุ่งทำธุรกิจของตนเอง และอีกร้อยละ 70 เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม อย่างไรก็ตาม ดูเหมือนว่าตัวเลขดังกล่าวยังไม่เพียงพอต่อตลาดแรงงาน เนื่องจากการเรียนการสอนยังคงเน้นหลักสูตรเดิม ๆ ขณะที่ตลาดต้องการคนจบในสาขาใหม่ ๆ อาทิ ช่างเทคนิคการผลิตปิโตรเคมี และ ชิ้นส่วนยานยนต์ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559)

และเพื่อการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ จึงได้ผนึกกำลังเปิดตัวโครงการ **Excellent Model School** หรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้นแบบ เพื่อความเป็นเลิศสถานศึกษาต้นแบบทวิภาคี สานพลังประชารัฐ หรือ Excellent Model School : EMS” ซึ่งถือเป็นอีกก้าวสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสายวิชาชีพร่วมกันของภาครัฐและเอกชน ภายใต้การลงนามความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสานพลังประชารัฐด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ “สถานศึกษาต้นแบบทวิภาคีสานพลังประชารัฐ” เป็นการพัฒนาสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ให้มีความโดดเด่นและเชี่ยวชาญในสาขาเป็นเลิศเฉพาะทางอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน โดยเน้นการเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษาและสถานประกอบการที่ได้ร่วมกัน ออกแบบหลักสูตรพื้นฐานวิชาชีพในสถาบันให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน เน้นการเรียนรู้ระดับมาตรฐานคุณภาพการบริหารจัดการ และเพิ่มศักยภาพขีดความสามารถของผู้เรียน โดยมีเครื่องมือการเรียนการสอนที่ครบครัน ทันสมัย และครูผู้สอนที่เปี่ยมไปด้วยความรู้ ความสามารถ ควบคู่กับการเปลี่ยนสถานประกอบการให้เป็นโรงเรียน ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะและประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานจริง มีรายได้ ในระหว่างเรียนได้เรียนรู้วิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการทำงานเมื่อเรียนจบได้ทันที โดยความร่วมมือภาคีภาครัฐ ภาคเอกชน หลากหลายกลุ่มอุตสาหกรรม และภาคประชาสังคม ร่วมออกแบบหลักสูตรทวิภาคี สร้างฝีมือชนคุณภาพ และรับเข้าทำงานเมื่อเรียนจบ เพื่อผลิตต้นอาชีวศึกษาไทยให้ก้าวไกล และสามารถออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

อนึ่ง โครงการสถานศึกษาต้นแบบทวิภาคีสานพลังประชารัฐ หรือ Excellent Model School : EMS มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเข้าร่วมทั้งสิ้น 46 แห่งทั่วประเทศ โดยมี 28 สาขาวิชาที่เปิดสอน และมีองค์กรเอกชนชั้นนำให้การสนับสนุน

สำหรับคณะทำงานด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา มีกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม และภาคเอกชน จากกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ร่วมเป็นคณะทำงาน โดยมีหลักการและเหตุผลคือ กำหนดมาตรฐานกลาง กำหนดอัตลักษณ์แต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ยกย่องอาชีวศึกษาทวิภาคี (Dual Vocational Education : DVE) ทั้งมิติด้านคุณภาพ (Quality) และปริมาณ (Quantity) ส่วนความจำเป็น

ในการดำเนินงาน คือเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกโดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก มีวัตถุประสงค์โดยรวม คือ

- 1) สร้างค่านิยมให้เด็กมาเรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษามากขึ้น ทั้งโอกาสในการเติบโตและผลตอบแทน (Inspiration)
- 2) ผลิตผู้เรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษาให้มีปริมาณเพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ (Quantity)
- 3) พัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับตรงตามความต้องการของตลาด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (Quality)
- 4) สร้างวิชาชีพอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเลิศในแต่ละด้าน โดยพัฒนาแบบครบวงจร ตั้งแต่หลักสูตร ครูผู้สอน อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในอุตสาหกรรม (Excellent)
- 5) ยกกระดับให้สายวิชาชีพอาชีวศึกษามีความเป็นสากล โดยมีความร่วมมือกับต่างประเทศมากขึ้น ได้แก่ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้มาตรฐานสากลมาใช้ในอุตสาหกรรมหรือโครงสร้างพื้นฐานหลัก ๆ (Global Practices) และมีการทำงานแบบคู่ขนาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การจัดเรียงความต้องการของภาคเอกชน
- 2) การพัฒนาบุคลากรรองรับ
- 3) การขับเคลื่อนระยะแรก ซึ่งประกอบไปด้วย 3 เรื่องเร่งด่วน คือ การปรับภาพลักษณ์อาชีวศึกษา การพัฒนาข้อมูลกำลังคน และการสร้างความเป็นเลิศให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้นแบบ
- 4) แผนระยะกลางและระยะยาว ด้วยการสร้างมาตรฐานวิชาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย

สถาบันอาชีวศึกษาจำนวน 875 แห่ง (สถาบันรัฐ 429 แห่ง และสถาบันเอกชน 446 แห่ง) นักเรียน/นักศึกษาประมาณ 960,000 คน

วิธีดำเนินงาน (โดยภาคเอกชนเองร่วมกับภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ สนับสนุนจากภาครัฐ)

1. ร่วมกันกำหนดนิยามของ Excellent Model School : EMS ให้หมายรวมถึงความร่วมมือของภาครัฐ และภาคเอกชน
2. ร่วมกันกำหนดมาตรฐานกลาง กำหนดอัตลักษณ์แต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม พร้อมทั้งยกระดับ อาชีวศึกษาทวิภาคี (Dual Vocational Education : DVE)
3. ขยายความร่วมมือสู่บริษัทเครือข่าย บริษัทที่มีอำนาจในการบริหาร หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 50 (Tier 1) และบริษัทเครือข่าย Upstream และ Downstream
4. ขยายความร่วมมือสู่กลุ่มอุตสาหกรรม
5. จัดลำดับกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความเร่งด่วนสำหรับ English Program

กิจกรรมหลัก

การพัฒนาระบบการเรียนการสอน หลักสูตร ครูและบุคลากร อุปกรณ์การเรียนการสอน เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้มีความเป็นเลิศ การปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาและสถานประกอบการ (อาชีวศึกษาทวิภาคี Dual Vocational Education : DVE) พร้อมทั้งมีการเพิ่มเติมเนื้อหาหลักสูตร ในเรื่องภาษาอังกฤษ (English Program) เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ของอุตสาหกรรม (ไม่จำกัดเฉพาะ 10 clusters) ยกற்பอชีวศึกษาให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติสากล (Global Practices) และส่งเสริมเรื่องคุณธรรม (Ethics) ให้กับผู้เรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษา

ระยะเวลาดำเนินการ ปี พ.ศ. 2559 – 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานประกอบการได้แรงงานตรงตามความต้องการ
2. ประเทศชาติได้พัฒนาแรงงานที่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมในอนาคต (New S-Curve) และสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
3. นักเรียน/นักศึกษา มีโอกาสในการเติบโต ได้งานที่ดี และผลตอบแทนที่ดี
4. ครู/สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาและยกระดับ

ข้อเสนอแนะการสนับสนุนจากภาครัฐ

1. Re - branding - การใช้ One Brand – Logo & Slogan “อาชีวะ ฝีมือชน คนสร้างชาติ”
2. Excellent Model School
 - 2.1 ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการกำหนดนโยบาย เช่น การกำหนดโควต้า ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในการเพิ่มจำนวนนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย
 - 2.2 กำหนดงบประมาณให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งสายสามัญและอาชีวศึกษา เช่น อุปกรณ์การเรียน เงินสนับสนุนการศึกษา และการพัฒนาครู
 - 2.3 เสริมมาตรฐานการเรียนการสอนอาชีวะให้สามารถแข่งขันได้ในระดับโลก เช่น ตำราเรียน และหลักสูตรการเรียนการสอน
 - 2.4 พัฒนาครูอาชีวศึกษา เช่น ปรับค่าตอบแทน ส่งเสริมให้นักศึกษาอาชีวะที่มีผลการเรียนดี สามารถเป็นครูอาชีวะ และอนุญาตให้คนที่ไม่จบวิชาชีพครู (เช่น ผู้เชี่ยวชาญในบริษัท) เป็นครูอาชีวะได้
3. สิทธิประโยชน์ทางภาษี
 - 3.1 มีขั้นตอนในการใช้สิทธิที่สะดวก ง่าย รวดเร็ว เช่น จัดตั้ง One-Stop Service เพื่ออำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสรรพากร
 - 3.2 ภาษีเงินได้นิติบุคคลและ Co-investment โดยภาครัฐ
 - 3.3 เพิ่มการลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลจาก 200 เปอร์เซ็นต์ เป็น 300 เปอร์เซ็นต์
 - 3.4 เพิ่มการลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลและ Co-invest กับภาครัฐ เป็นต้น

4. Database of Demand & Supply

4.1 One Official Body (ให้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลข้อมูล Database Demand & Supply) เพื่อติดตาม Update และ Matching ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

5. Standards & Certification Center

5.1 Consortium by Industry (การจัดตั้ง Consortium โดยหน่วยงานที่เป็นตัวแทนภาคเอกชน) เพื่อสร้างการยอมรับในมาตรฐานที่กำหนดและนำไปใช้ในการประเมิน ตลอดจนจ่ายผลตอบแทนอย่างทั่วถึงในสถานประกอบการ⁸⁴

แนวโน้มและอนาคตในการบริหารสถานศึกษาและการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

1. การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

1.1 พัฒนาการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านวิชาชีพบริเวณชายแดนเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ

1.3 รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

2. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.1 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระในกลุ่มผู้เรียนอาชีวศึกษา

2.2 อาชีวศึกษามาตรฐานสากล

2.3 ส่งเสริมสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเลิศเฉพาะทาง

2.4 พัฒนาระบบการประเมินและการประกันคุณภาพอาชีวศึกษาแบบออนไลน์สู่มาตรฐานสากล (APACC)

2.5 วิทยาลัยเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์

2.6 ความร่วมมืออาชีวศึกษาสู่มาตรฐานนานาชาติ

2.7 ความร่วมมือในการฝึกงานนักเรียน นักศึกษา อาชีวศึกษาในต่างประเทศ

2.8 ยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อเป็นศูนย์กลางด้านอาชีวศึกษาของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.9 ความร่วมมือผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาตอบสนองการผลิตและบริการใน 10 กลุ่มอุตสาหกรรม

⁸⁴ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://bsq.vec.go.th/Portals/9/Download/your64/Manage/5-2-64/Guidelinesv1.pdf>

- 2.10 ขยายและยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 2.11 ผลงานวิจัยเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี
- 2.12 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- 2.13 ความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาไทยประเทศไทย
- 2.14 พัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา
- 2.15 พัฒนามาตรฐานกำลังคนอาชีวศึกษาด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม (Innovative Technology) ให้พร้อมก้าวสู่ Thailand 4.0

3. การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ

- 3.1 ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพและพัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Fix it center)
- 3.2 อาชีวศึกษาพัฒนา
- 3.3 เตรียมความพร้อมผู้เรียนอาชีวศึกษา (Pre.Voc.Ed)
- 3.4 อุดหนุนองค์การเกษตรในอนาคตแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (ศพก.)
- 3.5 อุดหนุนกิจกรรมองค์การวิชาชีพอุตสาหกรรม
- 3.6 อุดหนุนกิจกรรมองค์การวิชาชีพพานิชยกรรมความคิดสร้างสรรค์ อำนวยการ และอาชีพเฉพาะทาง
- 3.7 ยกระดับมาตรฐานทักษะวิชาชีพผู้เรียนอาชีวศึกษา
- 3.8 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้เรียนตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้
- 3.9 ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาจีนภายใต้ความร่วมมือไทย - จีน
- 3.10 ผลิตและพัฒนากำลังคนสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- 3.11 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
- 3.12 โรงเรียนคุณธรรม

4. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา

- 4.1 การสร้างค่านิยมอาชีวศึกษา
- 4.2 อาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท
- 4.3 อุดหนุนค่าอุปกรณ์การเรียนของนักเรียนสายอาชีพอาชีวศึกษา
- 4.4 จัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย
- 4.5 พัฒนาอาชีพต่อยอดอาชีพประชากรวัยแรงงาน กลุ่มเป้าหมายพิเศษ และผู้สูงอายุ

- 4.6 สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.7 ทุนเฉลิมราชกุมารี
- 4.8 พัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาในโครงการพระราชทานความช่วยเหลือแก่ราชอาณาจักรกัมพูชาด้านการศึกษา
- 4.9 อาชีวะ (พระดาบส)
- 4.10 ฝึกอบรมและพัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer
- 4.11 อุดหนุนการฝึกอบรมเกษตรกรระยะสั้น
- 4.12 จัดอาชีวศึกษาเพื่อคนพิการ
- 4.13 การหารายได้ระหว่างเรียนของนักเรียนนักศึกษาที่ยากจน
- 5. การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**
 - 5.1 พัฒนาการศึกษาวิชาชีพตามแนวพระราชดำริ
 - 5.2 เสริมสร้างจิตสำนึกและความรู้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - 5.3 ปลูกจิตสำนึกรักษาทรัพยากรป่าไม้
 - 5.4 โครงการป้องกันและแก้ไขการตั้งครุภัณฑ์ในเยาวชนคนพันธ์ R
 - 5.5 อนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ
- 6. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา**
 - 6.1 ผลิต พัฒนา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
 - 6.2 จ้างครูวิชาชีพผู้ทรงคุณค่า
 - 6.3 เร่งประสิทธิภาพการสอนครูอาชีวศึกษา
 - 6.4 จัดหาบุคลากรสนับสนุนเพื่อคืนครูให้นักเรียน
 - 6.5 ผลิตสื่อองค์ความรู้วิชาชีพบริการประชาชน เผยแพร่ทางสถานีวิทยุ R - Radio Network
 - 6.6 เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
 - 6.7 ทางไกลผ่านดาวเทียม
 - 6.8 การลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษา
 - 6.9 พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการ
 - 6.10 พัฒนาสื่อดิจิทัลด้านอาชีพและวิชาชีพเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
 - 6.11 สนับสนุนการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลชุมชน
 - 6.12 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน⁸⁵

⁸⁵ ยุทธศาสตร์ สอศ./โครงการ, เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://www.rajasing.ac.th/Download/Plan>

นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา

นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2555 – 2569)

การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิต และแผนพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา ให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัย สนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด
2. ให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูน ชีตความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ
3. ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน
4. เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของ การตั้งรับ และเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษา ให้มีมาตรฐานในระดับสากลในการนี้ คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ของการพัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์ 28 กลยุทธ์ และ โครงการ 93 โครงการ ดังนี้

นโยบายที่ 1 : มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าหมาย : ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภายใต้บริบทความร่วมมือกับสถาน ประกอบการให้ได้ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและฝึกอบรมวิชาชีพ กำลังคนอาชีวศึกษาที่อยู่นอกระบบให้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการ ของตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ของตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศ ภูมิภาค อาเซียน และระดับสากล

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพ ภายในประเทศ

1.1 ระดับจังหวัด

1.2 ระดับกลุ่มจังหวัด

1.3 ระดับกลุ่มอุตสาหกรรม / กลุ่มอาชีพ

2. โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามกรอบความร่วมมือกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและสากล

3. โครงการศึกษาเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางของประเทศไทย ระยะ 15 ปี (ปีการศึกษา 2555 – 2569)

ระยะที่ 1 พ.ศ. 2555 – 2561 (60:40)

ระยะที่ 2 พ.ศ. 2562 – 2569 (70:30)

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาระบบทวิภาคี

โครงการสำคัญ

1. โครงการแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและสถานประกอบการในกลุ่มจังหวัด

2. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและระดับสากล

3. โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาอาชีวศึกษาระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการจัดการอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาหลักสูตรทวิภาคีให้สอดคล้องกับขนาดและความสามารถของสถานประกอบการ โดยเฉพาะ SME ภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการ

2. โครงการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด

3. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการฝึกงานและ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับภาพลักษณ์ ทศนคติ และสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อการเรียนสายอาชีพด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพให้กับนักเรียน กลุ่มผู้ประกอบการ และชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้ระหว่างเรียนเพื่อเพิ่มประสบการณ์ของผู้เรียนและลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง

2. โครงการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพเชิงรุกเพื่อให้สามารถเข้าถึง พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ภาพลักษณ์เชิงคุณภาพไปยังกลุ่มเป้าหมายให้เห็นความสำคัญของการเรียนอาชีวศึกษาที่จะสร้างให้เกิด “การศึกษาเพื่ออาชีพ คือ ดวงประทีปส่องชีวิต ช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชีวิตที่มั่นคง”

4. โครงการสร้างภาพยนตร์เพื่อประชาสัมพันธ์และปรับภาพลักษณ์เกี่ยวกับวิถีชีวิตชาวอาชีวศึกษาเชิงสร้างสรรค์

5. โครงการส่งเสริมคนดีศรีอาชีวะ

6. โครงการเยาวชนอาชีวะสัมพันธ์ ร่วมสร้างสรรค์สังคม

7. โครงการอาชีวะอาสา เพื่อพัฒนาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และการฝึกอบรมวิชาชีพอาชีวศึกษาให้กับกลุ่มผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษาให้สามารถสร้างงานสร้างรายได้

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และยกระดับรายได้ของชุมชน

2. โครงการฝึกอาชีพระยะสั้นตามความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพตลอดชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสถานประกอบการและผู้อยู่นอกระบบ

โครงการสำคัญ

1. โครงการเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้คุณวุฒิทางการศึกษา

2. โครงการอบรมฝึกอาชีพร่วมกับหน่วยงานตามโครงการพระราชดำริ

3. โครงการฝึกอาชีพร่วมกับผู้รับผิดชอบโครงการตามนโยบายยุทธศาสตร์

4. โครงการฝึกอาชีพให้กับผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนอบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมหรือสร้างอาชีพใหม่ สำหรับผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

โครงการสำคัญ

1. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อสร้างหรือเปลี่ยนอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. โครงการอบรมยกระดับฝีมือแรงงานหลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามสมรรถนะของกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ
2. โครงการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ตรงกับสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพโดยความร่วมมือของสถานประกอบการ
2. โครงการฝึกอบรมพัฒนาคณะกรรมการผู้ประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาหลักเกณฑ์เพื่อให้กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาจัดสรรเงินกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนอาชีวศึกษา 100 เปอร์เซ็นต์ ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน
2. โครงการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก และแหล่งรองรับงาน

กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาแหล่งเงินสนับสนุนทางการศึกษาให้ผู้ที่สนใจและคนเก่งได้ศึกษาใน ระดับปวช., ระดับปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา
2. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาในสถานศึกษา
3. โครงการสนับสนุนเครื่องมือประจำตัวพื้นฐานตามวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษา สร้างความมั่นคงในชีวิต

โครงการสำคัญ

1. โครงการแนะแนวเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อการประกอบอาชีพ (Career Path)
2. โครงการกองทุนตั้งตัวอาชีวศึกษา
3. โครงการแก้แค้น้อย

กลยุทธ์ที่ 4 มาตรการทางด้านภาษีอากรเพื่อการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษาการสร้างแรงจูงใจ ทางด้านมาตรการภาษีอากรให้แก่ภาคเอกชน/สถานประกอบการในการร่วมจัดการอาชีวศึกษา

นโยบายที่ 2 : พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

เป้าหมาย :

- 1) มีปริมาณ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา พอเพียงต่อการจัดการศึกษา ระดับ ปวช. ระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และการฝึกอบรมวิชาชีพ
- 2) พัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาครัฐ

โครงการสำคัญ

1. โครงการขออัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการให้พอเพียง
2. โครงการขอรับงบประมาณค่าจ้างชั่วคราวครูและเจ้าหน้าที่
3. โครงการครูทายาทครูวิชาชีพ (ขอทุนการศึกษาและอัตรารับบรรจุแต่งตั้งครูวิชาชีพพันธุ์ใหม่ ให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่ระดับปวช., ระดับปวส., และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ)

กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาคเอกชนและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการเชิญครูเกษียณอายุราชการเป็นครูพิเศษ อาจารย์พิเศษ
2. โครงการสร้างระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการเป็นครูพิเศษ อาจารย์พิเศษ
3. โครงการครูพิเศษจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน

โครงการสำคัญ

1. โครงการรัฐจัดทุนการศึกษาต่อปริญญาโท และปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
2. โครงการรัฐจัดหาทุนการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ทั้งในประเทศ ในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
3. โครงการกำหนดมาตรการให้ครูวิชาชีพได้มีการพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. โครงการกำหนดมาตรการให้มีการนำผลสัมฤทธิ์ที่เกิดต่อผู้เรียนไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ค่าตอบแทน การขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ
5. โครงการจัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ในสถาบันการอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษา (ทำหน้าที่พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรอาชีวศึกษา ทั้งของรัฐ และเอกชน)
2. โครงการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน
4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศ
5. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา
6. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ
7. โครงการพัฒนาศักยภาพในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน
8. โครงการพัฒนาศักยภาพในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
9. โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำตำรา เอกสารที่ใช้ในการเรียนการสอน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ

โครงการสำคัญ

1. โครงการปรับบทบาทหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้รับผิดชอบสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐ และของเอกชน
2. โครงการร่วมกับคุรุสภากำหนดมาตรฐานผู้ประกอบการวิชาชีพด้านอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ (กำหนดมาตรฐานในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูวิชาชีพ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษา)
3. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะสำหรับครูวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ
4. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. และกระทรวงการคลังกำหนดมาตรฐานชั่วโมงการสอนขั้นต่ำและขั้นสูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งครูวิชาสามัญและครูวิชาชีพ
5. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบรรจุแต่งตั้ง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านวิชาชีพเป็นครูวิชาชีพและคณาจารย์ โดยกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
2. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรมและการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ
3. โครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับภาคเอกชนโดยใช้มาตรการด้านภาษีอากรเป็นแรงจูงใจ
4. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ภูมิปัญญาระหว่างภาคเอกชน ชุมชน และสถานศึกษา
5. โครงการพัฒนาความยั่งยืนของภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. โครงการยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งประดิษฐ์ชุมชนสู่อุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์

นโยบายที่ 3 : พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ใหม่

เป้าหมาย : สถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับปวช., ระดับปวส., และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการและเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการ ทั้งภายใน และต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาของอาชีวศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับ ปวช., ปวส., และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการและเพิ่มศักยภาพให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพของชุมชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและเครือข่ายการเรียนรู้

โครงการสำคัญ

1. โครงการส่งเสริมความร่วมมือการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน
2. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและใช้ทรัพยากรร่วมกัน
3. โครงการส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายภายใต้ข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการบริหาร

โครงการสำคัญ

1. โครงการบริหารจัดการ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีธรรมาภิบาล โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศหรือการจัดการจัดการ
3. โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายนอก
4. โครงการพัฒนาศูนย์วิทยบริการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 3 ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปิดสอนระดับปวช., ระดับปวส., และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนระดับปวช., ระดับปวส., และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดการจัดเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
2. โครงการจัดหาแหล่งสนับสนุนจากต่างประเทศ
3. โครงการพัฒนาและเพิ่มจำนวนบุคลากรให้ขึ้นไปตามมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษาภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้านการวิจัย
2. โครงการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายใน และต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 เจรจาแสวงหาความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษาดูงานสถานประกอบการ และสถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ
2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
3. โครงการแลกเปลี่ยนนักวิจัยระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ
4. โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ
5. โครงการให้ทุน สัมมนาวิชาการ ประชุมวิชาการ

นโยบายที่ 4 : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

เป้าหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพโดยมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาผู้บริหารโดยฝึกประสบการณ์จริง (On the Job Training)
2. โครงการฝึกอบรมวิชาการด้านการบริหารสถานศึกษา
3. โครงการฝึกอบรม ICT เพื่อการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดการระบบตั้งศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนการศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายรายหัวตามประเภทสาขาวิชา
2. โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร
3. โครงการวิเคราะห์งบประมาณการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์⁸⁶

การประเมินคุณภาพทางการอาชีวศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษาโดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแล

ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา ได้ระบุสาระสำคัญไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติว่า การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างวิถีการเรียนรู้ของไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่าง ปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดี ตั้งแต่ในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้

⁸⁶ นโยบายเป้าหมายยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.lampangpoly.ac.th/main/attachments/>

ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ สามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเอง และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญซึ่งระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในหมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สรุปความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาได้ดังนี้

1. ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

3. การประกันคุณภาพการศึกษา สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเนื่องจากการประกันคุณภาพเป็นการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล

4. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือและแนะนำสถานศึกษาเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายนอก เนื่องจากเมื่อหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลได้รับรายงานการประเมินผลตนเองจากสถานศึกษาแล้ว หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาพร้อมประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบ

ซึ่งรวบรวมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาให้แก่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป

6. การประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ดำเนินการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแล้วจัดส่งรายงานผลการประเมินและการติดตามตรวจสอบดังกล่าวพร้อมข้อเสนอแนะให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

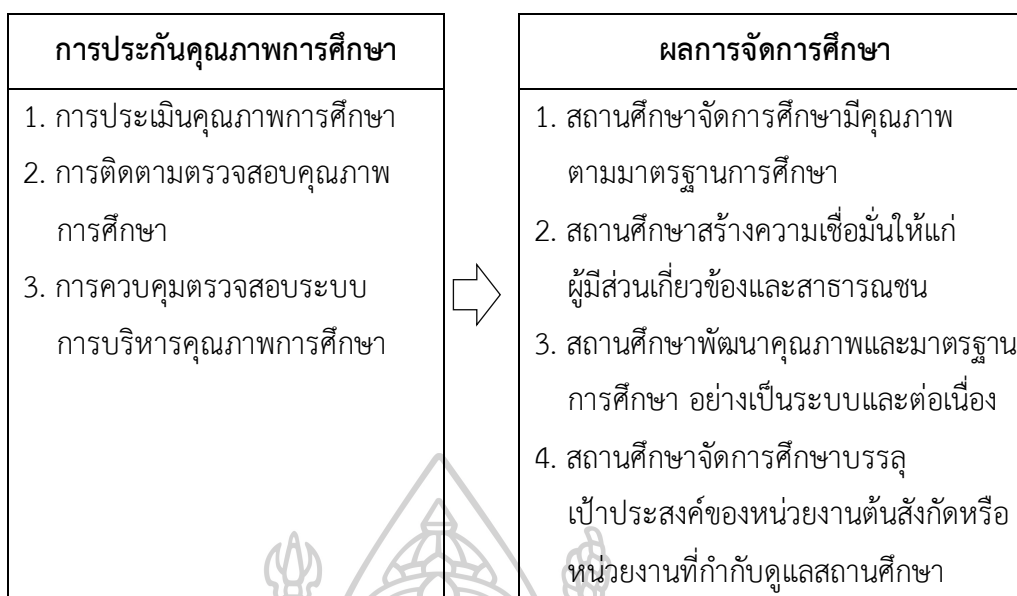
กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา

กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

ตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษาโดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากสาระสำคัญของกฎหมายกระทรวงดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561⁸⁷

⁸⁷ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, การประกันคุณภาพ, เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://vecp.vec.go.th/Portals/68/Doc/QA/Rule%2029%20AUG%202018.pdf>



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา
ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

ตัวบ่งชี้ของการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา

ตัวบ่งชี้ (Indicator) เป็นตัวแปร หรือองค์ประกอบที่บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ เพื่อบอกสภาพทั้งทางเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในประเด็นที่ต้องการ ในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายลักษณะเดียวกันกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ดัชนีบ่งชี้ ตัวชี้นำ ตัวชี้วัด เป็นต้น เนื่องจากตัวบ่งชี้ถูกนำมาใช้อย่างหลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้แต่ละคน ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ตัวบ่งชี้” ไว้ในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้

ความหมายของตัวบ่งชี้

เมธี ครองแก้ว ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า เป็นเครื่องมือบอกทิศทางว่าการพัฒนาหรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายสาธารณะของรัฐในแต่ละเรื่องได้ไปถึงจุดใด บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายแค่ไหน ซึ่งเป็นเรื่องการดูผลสัมฤทธิ์ผลของงานหรือระบุผลสำเร็จของงาน⁸⁸

⁸⁸ เมธี ครองแก้ว, รายงานศึกษาเพื่อจัดทำเครื่องชี้วัดสำหรับประเมินผลการพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย (กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2540), 68.

วรรณี แกมเกต ให้คำจำกัดความของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง สารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือสารสนเทศเชิงคุณภาพที่ใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง⁸⁹

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาพการณ์หรือสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอยู่ในรูปของค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข ข้อความ องค์ประกอบ ตัวแปร หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่ง โดยการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์การดำเนินงานที่ต้องการศึกษา เมื่อเทียบกับเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้⁹⁰

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุดม ภิรมย์สมบัติ และศจีมาจ ญ วิเชียร ให้ความหมายว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสิ่งที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ใช้ในการประเมินผลโดยการเปรียบเทียบค่าของตัวบ่งชี้กับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้แสดงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการศึกษาโดยการเปรียบเทียบค่าของตัวบ่งชี้ในระยะเวลาที่ต่างกัน⁹¹

จากการศึกษาวรรณกรรมผู้วิจัยสรุปความหมายของตัวบ่งชี้ได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บอกสภาพหรือสภาวะในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพของสถานการณ์ โดยมีองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อใช้ในการประเมินคุณค่าตามวัตถุประสงค์ โดยการเปรียบเทียบค่าของตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน

⁸⁹ วรรณี แกมเกต, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), 14.

⁹⁰ ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, (การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), 14.

⁹¹ นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุดม ภิรมย์สมบัติ และศจีมาจ ญ วิเชียร, **การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม: รายงานการวิจัยเรื่อง 2 ใน 4 ของชุดโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม: การพัฒนาและพัฒนาการ** (กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้, 2551), 7.

ลักษณะของตัวบ่งชี้

นักวิชาการหลายท่านให้นิยาม ลักษณะของตัวบ่งชี้ไว้หลากหลาย จอร์นสโตน (Johnstone) อ้างใน ชีวิน อ่อนลออ สรุปเป็นลักษณะของตัวบ่งชี้ไว้ 5 ประการดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ตัวบ่งชี้ ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (more or less exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (precise)

2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปรถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนตัวแปร แต่ตัวบ่งชี้ก็ไม่เหมือนตัวแปร เพราะตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะเพียงด้าน (facet) เดียว ไม่สามารถสรุปสภาพโดยรวมทุกด้านได้ แต่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา โดยความหมายนี้ ตัวบ่งชี้จึงเป็นตัวแปรประกอบ (composite variable) หรือองค์ประกอบ (factor) ก็ได้ และไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียว ตัวบ่งชี้อาจมี 20 – 30 ตัว หรือหลายร้อยตัวก็ได้ในการวัดระบบการศึกษาทั้งระบบ

3. ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator Value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่จะศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ และการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมาย เปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปรและตัวบ่งชี้ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรไม่ต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์

4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสภาพเฉพาะจุด หรือช่วงเวลา (Time Point or Period) ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือเวลาที่กำหนด ตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่งหรือเดือนใดเดือนหนึ่ง และตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการพัฒนา หรือการดำเนินงาน ในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปี ก็ได้ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้อาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (time series) ก็ได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกับกันจะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎีโดยการวิจัย การวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ขั้นตอนที่สอง คือ การนิยามสังกัปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัยหรือการให้นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ การให้นิยามแบบกว้าง ๆ นี้ เหมือนกับ

การให้นิยามของตัวบ่งชี้ ซึ่งแตกต่างจากการให้นิยามของตัวแปร ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยต้องกำหนดนิยามชัดเจนว่าปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัยในการดำเนินงานทั้งสี่ขั้นตอนนี้ การกำหนดนิยามเชิงทฤษฎีและการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการควรจะต้องสอดคล้องและตรงกัน Johnstone จึงได้เสนอแนะให้นักวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี⁹²

ประเภทของตัวบ่งชี้

ประเภทของตัวบ่งชี้ อังโน นงลักษณ์ วิรัชชัย นักการศึกษาได้จัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแยกประเภท ซึ่งการสังเคราะห์การจัดแยกประเภทที่นักการศึกษาได้เสนอไว้นั้น สรุปได้เป็น 7 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output indicators)
2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (subjective indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (objective indicator)
3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (representative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ตัวบ่งชี้แยก (disaggregative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันและบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด ตัวบ่งชี้ประกอบ (composite indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยงและความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำกับ ติดตาม และการประเมินและเป็นที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน

⁹² ชิวิน อ่อนละออง, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553).

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (interval indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (ratio indicators) วิธีที่สอง คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (stock indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (flows indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (distributive indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (non – distributive indicators) เช่น ค่าเฉลี่ยมัธยฐานของตัวแปร

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (absolute indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (relative or ratio indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (norm-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (criterion-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้อิงตน (self-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (expressive indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (predictive indicators) และแบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการกำกับครองได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติ (performance indicator) และตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (compliance indicator)⁹³

⁹³ นงลักษณ์ วิรัชชัย, การวิเคราะห์การจัดอันดับของมหาวิทยาลัยของประเทศในเอเชีย (กรุงเทพฯ: เซเวน พรินติ้งกรุ๊ป, 2551), 7 – 8.

กระบวนการสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้

สุทธิชัย คนกาญจน์ อ่างใน ชีวิน อ่อนละออ ศึกษาการสร้างตัวบ่งชี้ มีวิธีการที่สำคัญ 3 วิธี ซึ่งแต่ละวิธีให้ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

วิธีที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า (Self-referenced indicator formation) เป็นการสร้างข้อมูลในช่วงเวลาต่างกัน เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของการดำเนินงานจากช่วงเวลาหนึ่งถึงอีกช่วงเวลาหนึ่ง ตามปกติจะเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปีโดยกำหนดปีที่เริ่มต้น และปีที่สิ้นสุด เนื่องจากช่วงระยะเวลาดังกล่าว มีการดำเนินการที่นักวางแผนหรือผู้บริหารมีความประสงค์จะทราบความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับตัวบ่งชี้ประเภทนี้คือข้อมูลระยะยาวโดยกำหนดข้อมูลในปีฐานเท่ากับ 100 แสดงว่า ระดับค่าของตัวบ่งชี้ในปีนั้นสูงกว่าในปีฐานของการอ้างอิง ค่าของความแตกต่างนี้ คือ ค่าร้อยละที่เปลี่ยนแปลงไปในเวลาที่คิดจากปีฐาน

วิธีที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced indicator formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมักจะกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนปฏิบัติการ โดยระบุไว้ว่าในช่วงระยะเวลาที่อยู่ในแผนจะพยายามปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตามที่เป้าหมายวางไว้ เป้าหมายดังกล่าวประกอบด้วยระยะเวลาที่ระบุไว้ในแผน จึงเป็นเกณฑ์ที่จะชี้วัดว่าการดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

วิธีที่ 3 การสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัสฐาน (Norm-referenced indicator formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้สร้างขึ้นเพื่อแสดงสถานภาพของระบบการศึกษาต่าง ๆ ว่าอยู่ในระดับใด โดยเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษาที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบระบบการศึกษาย่อยที่อยู่ภายใต้ระบบการศึกษาใหญ่เดียวกัน วิธีการสร้างดัชนีนี้วัดโดยอิงปทัสฐานจึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในด้านการจัดสรรทรัพยากรด้านการบริหาร การนิเทศและการเรียนการสอน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการสร้างความเสมอภาคในด้านคุณภาพในด้านการศึกษา ซึ่งอาจวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นต้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงการสร้างตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

- 1) การเลือกตัวแปรที่จะอธิบายสภาพที่มุ่งจะชี้วัด
- 2) การกำหนดตัวน้ำหนักและความสำคัญของตัวแปร
- 3) วิธีการสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน⁹⁴

⁹⁴ ชีวิน อ่อนละออ, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553).

การพัฒนาตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช ได้สรุปกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาตัวบ่งชี้เป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ขั้นตอนนี้จะเป็นตัวชี้แนววิธีการที่ต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้เนื่องจากตัวบ่งชี้หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้น ในขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้วนักวิจัยยังต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรและรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไรในการนิยามตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1. การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างแนวคิด (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกิมิติ (Dimension) และแต่ละมิติประกอบด้วยแนวคิดอะไรบ้าง

2. การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) การสร้างและการกำหนดมาตรฐาน (Construction and Scaling) เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิดและการกำหนดการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การกำหนดส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Component Variables) ของตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยต้องเลือกตัวแปรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่กำหนดและไม่ควรมีตัวแปรมากเกินไป การลดจำนวนตัวแปรอาจทำได้โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรถ้าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันสูงก็คัดเลือกมาเพียงตัวเดียว

2.2 การกำหนดวิธีการรวม (Combination Method) ตัวแปรย่อย นักวิจัยต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ซึ่งมีวิธีการทำได้ 2 แบบ คือ

2.2.1 การรวมเชิงบวก (Additive) เป็นวิธีการที่มีแนวคิดว่าตัวแปรแต่ละตัว สามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ด้วยตัวแปรอีกตัวหนึ่งซึ่งทำให้ค่าตัวบ่งชี้รวมที่ได้ไม่เปลี่ยนแปลง

2.2.2 การรวมแบบพหุคูณ (Multiplying) เป็นการรวมค่าตัวแปรเข้าด้วยกันโดยการคูณมีข้อตกลงเบื้องต้นคือการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่ง

ไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้คือตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมดและตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวต้องเสริมกันและกัน

2.3 การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรในการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ผู้วิจัยต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน (Equal Weight) และกำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักแตกต่างกัน (Differential Weight) ซึ่งทำได้หลายวิธีดังนี้

2.3.1 วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgments) เป็นการพิจารณา ลงความเห็นในหมู่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายลงความเห็นหรืออาจใช้แบบสอบถามเพื่อหาคำร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรหรืออาจใช้วิธีที่เป็นระบบมากขึ้นเช่นการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อสำรวจหาฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องเผชิญหน้ากันแล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรต่อไป

2.3.2 วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น เช่น สมมติว่าถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการกระทำเกี่ยวกับตัวแปรที่ 1 มากกว่าตัวแปรที่ 2 ตัวแปรที่ 1 จะมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่า (หรือน้อยกว่า) ตัวแปรที่ 2 ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่จะศึกษา

2.3.3 วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช่วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรโดยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น ขั้นตอนนิยามตัวบ่งชี้นี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพราะเป็นขั้นตอนที่เป็นเหมือนแผนของการดำเนินการขั้นตอนต่อไปโดยทั่วไปจะทำได้ 3 วิธี

1) การนิยามตามแนวปฏิบัติ (Pragmatic Reduction) เป็นวิธีการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้วผู้วิจัยเพียงแต่พิจารณาคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่มาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้นซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใดจึงเป็นการนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

ถ้าจำเป็นต้องใช้ผู้วิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อนโดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปร

2) การนิยามตามทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นวิธีที่ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของผู้วิจัยใช้วิจารณ์ญาณน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น เป็นวิธีที่ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรและให้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้จากทฤษฎีแล้วใช้วิธีการรวมตัวแปรเป็นตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการทางรวมทางเลขคณิตซึ่งการนิยามวิธีนี้อาจทำได้ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรและการกำหนดน้ำหนักตัวแปร ผู้วิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด และแบบที่ 2 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัว นักวิจัยใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ ซึ่งวิธีนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

3) การนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นลักษณะการนิยามที่ใกล้เคียงกับการนิยามตามทฤษฎีเพราะเป็นการนิยามที่ผู้วิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวบรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยอ้างอิงทฤษฎีเอกสารวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ นั้น อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นวิธีการนิยามที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับใช้กัน

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) คือการดำเนินการวัดตัวแปรย่อยได้แก่การสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) และการสร้างสเกลตัวบ่งชี้ (Scaling) ตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ว่าประกอบด้วยตัวแปรอะไร รวมกันในลักษณะใด และมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในการรวมกันอย่างไร โดยการนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้ตัวบ่งชี้ ใช้วิธีการรวมตัวแปรที่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญตามที่ได้นิยามไว้แล้ว

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (Quality Check) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วยตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพดีเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ต่อไปนี้หรือไม่ ได้แก่ ความเที่ยง (Reliability), ความตรง (Validity),

ความเป็นไปได้ (Feasibility), ความเป็นประโยชน์ (Utility), ความเหมาะสม (Appropriateness), ความเชื่อถือได้ (Credibility), ความคงเส้นคงวา (Consistency), และความเป็นมาตรฐานที่เปรียบเทียบกันได้ (Standardization) ในขั้นตอนนี้อยู่ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ

1. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ถือว่าสำคัญมากเพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิคทางสถิติที่ได้อย่างไรผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมต่อคุณภาพไปด้วย

2. การตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติสำคัญน้อยกว่าขั้นแรกเพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องศึกษาและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเช่นกัน เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้งานตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้วผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context)⁹⁵

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 และ 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 20 คน และตัวแทนกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโป่งแดง 15 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน และผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศ 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบเลือกตอบ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น

⁹⁵ นงลักษณ์วีรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, การวิเคราะห์การจัดอันดับของมหาวิทยาลัยของประเทศในเอเชีย (กรุงเทพฯ: เซเว่น พรินติ้งกรุ๊ป, 2541), 53 – 54.

รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และเปรียบเทียบระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ⁹⁶

กิตติภูมิ สมศรี ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยรวมมีการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านที่มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุดคือ หลักความรับผิดชอบ และแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี มีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญคือ ควบคุมการประพฤติปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริมดำเนินการนิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการแลกเปลี่ยนและส่งเสริมโครงการคุณธรรมระหว่างสถานศึกษาและประเมินผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพร้อมทั้ง ยกย่อง / เชิดชู บุคลากรที่มีคุณธรรม กำหนดแนวทางในการตรวจสอบ/รายงาน ผลการดำเนินงานการใช้งบประมาณ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับงานประกันคุณภาพ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน

⁹⁶ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล, “แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1” (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2558), บทคัดย่อ.

วางแผนด้านงบประมาณเพื่อจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ ตรวจสอบอาคาร สถานที่ เพื่อรองรับการใช้งาน ปรับปรุง อาคาร สถานที่เพื่อให้เกิดความสวยงาม⁹⁷

วันทิตา โพธิสาร วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ : การศึกษา ทฤษฎีฐานราก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎี การบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยศึกษาถึงกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ เงื่อนไขกระบวนการเกิดการดำรงอยู่ และผลที่ตามมาการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้าง ทฤษฎีฐานราก ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ทำการศึกษาโดยวิธีการเลือกเชิงทฤษฎี ซึ่งเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษา ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ เอกสารสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และจดบันทึกข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนนักศึกษา ผู้ปกครอง สถานประกอบการ และ หน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา จำนวน 30 คน การเลือกผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีเลือก แบบเจาะจง และแบบลูกโซ่ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแปลความตีความหมาย และสร้างมโนทัศน์โดย ใช้โปรแกรม Adas.ti ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยการมอบหมายงานความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง การกำกับติดตามการทำงาน เป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม 2) เงื่อนไขการเกิดกระบวนการบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ บทบาทภาวะผู้นำ 3) การดำรงอยู่ของกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ นโยบายบริหารความมั่นคงการควบคุมคุณภาพการสร้างแรงจูงใจและความรักความผูกพัน 4) ผลที่ตามมาจากการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ สถานศึกษามีคุณภาพ บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การในการทำงานร่วมกันผู้สอนเป็นเลิศทางวิชาชีพ และผู้เรียนมีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์⁹⁸

ศีกฤทธิ ศีลาฉาย ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน คุณลักษณะผู้นำการบริหารจัดการตามสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำ และบทบาทผู้นำที่ส่งผลต่อภาวะ

⁹⁷ กิตติภูมิ สมศรี, “แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2560), บทคัดย่อ.

⁹⁸ วันทิตา โพธิสาร, “การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ: การศึกษาทฤษฎี ฐานราก” (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุตรธานี, 2563), บทคัดย่อ.

ผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของคุณลักษณะของผู้นำ การบริหารจัดการตามสถานการณ์พฤติกรรมผู้นำ และบทบาทผู้นำส่งผลต่อภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะผู้นำ การบริหารจัดการตามสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำ บทบาทผู้นำ และมีภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลภายในโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาพบว่า ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรแฝงการบริหารจัดการตามสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำ และบทบาทผู้นำไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 78.⁹⁹

จงสภาพร ดาวเรือง ได้ศึกษาเรื่องอนาคตภาพการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2559 - 2569) พบว่า จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา แบ่งออกเป็นด้านปัจจัยนำเข้ามีแนวโน้มหลัก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 1) นโยบายของรัฐบาล 2) มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) งบประมาณและทรัพยากรการผลิตเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา 5) เป้าหมายในการจัดการศึกษา 6) บุคลากร และ 7) ความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐกิจและวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา ด้านกระบวนการ มีแนวโน้มหลัก จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ 1) การจัดการองค์การและระบบบริหารจัดการ 2) การสร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษา 3) วิธีการจัดการศึกษาและฝึกอบรม 4) ระยะเวลาในการจัดการศึกษาและฝึกอบรม 5) ระบบการวัดผลและประเมินผล 6) การสร้างข้อตกลงร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 7) การจัดการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ 8) การสื่อสารที่ดี 9) การบูรณาการการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษากับการศึกษาสายสามัญศึกษาและอุดมศึกษา 10) การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับโลกของงาน 11) ความช่วยเหลือในการสร้างผู้ประกอบการใหม่ให้แก่ผู้เรียน 12) หลักสูตร 13) ภาวะผู้นำ และ 14) แรงจูงใจ และ

⁹⁹ คีฤทธิ ศีลาฉาย, “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2561), บทคัดย่อ.

ด้านผลผลิต มีแนวโน้มหลักจำนวน 1 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา และอภิปรายผลไว้ว่า การปรับกระบวนการทัศนในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงแนวโน้มโลก เป็นสิ่งที่สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันดำเนินการให้เกิดขึ้นได้จริง ทั้งในด้านนโยบายของรัฐบาล ซึ่งองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับการจัดการศึกษา และกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการสร้างผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสมรรถนะตามความต้องการของสถานประกอบการ ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญคือ การกำหนดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ตลอดจนการส่งเสริมของรัฐบาลต่อการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง กระบวนการจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรที่เป็นพื้นฐานในการผลิตอย่างเพียงพอ และต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา การใช้หลักสูตรแกนกลางต้องมีรายวิชาที่ยืดหยุ่นให้สถานประกอบการสามารถออกแบบเนื้อหาที่จะใช้ในการฝึกผู้เรียนได้ตามบริบทการทำงานจริง การปรับหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ โดยสถานประกอบการมีส่วนร่วม ในการให้ข้อเสนอแนะ ออกแบบ พัฒนาหลักสูตร และระบบการวัดผลและประเมินผล และคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของการจัดการอาชีวศึกษาที่ดีที่สุด แนวโน้มด้านคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสเป็นไปได้ในอนาคต คือ ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่มีความต้องการกำลังคน มีสมรรถนะด้านวิชาชีพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ มีกิจนิสัยในการทำงาน ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และสามารถทำงานได้เมื่อสำเร็จการศึกษา ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม¹⁰⁰

สงบ อินทรมณี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย ส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดสมรรถนะสำหรับ

¹⁰⁰ จงสภาพร ดาวเรือง, “อนาคตภาพการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2559-2569)” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2560), 189.

การเชื่อมโยงความคิดและความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล และในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัล ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ในการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลก ยุคดิจิทัล¹⁰¹

วันทิตา โปธิสาร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เจเนอรัล กระบวนการเกิด การดำรงอยู่ และผลที่ตามมา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้าง ทฤษฎีฐานราก พื้นที่ในการศึกษาเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้บริหารได้รับการยอมรับว่า มีผลสัมฤทธิ์การบริหารสถานศึกษาที่โดดเด่นและประสบผลสำเร็จ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกต รวมทั้งตรวจสอบ คุณภาพของข้อมูล การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงและแบบลูกโซ่ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับ จำนวน 30 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแปลความ ตีความหมาย และสร้างมโนทัศน์ โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 ด้าน ดังนี้ คุณลักษณะที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การทุ่มเทและมุ่งมั่น, การเอาใจใส่, มีคุณธรรมจริยธรรม, ซื่อสัตย์ยุติธรรม, ระเบียบวินัยทักษะการสื่อสาร, ความคิดสร้างสรรค์, บุคลิกภาพที่ดี และมีความคิด ด้านบวก โดยคุณลักษณะที่ 2 ด้านภาวะผู้นำทางการบริหาร ประกอบด้วย มีความรู้ ความสามารถ ทางวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างมาตรฐาน ในการบริหารงานสูงและทำงานเชิงระบบ สามารถบริหารจัดการเวลาได้ และประสานความร่วมมือ มีการสอนงาน ภายใต้เชิงกลยุทธ์ เพื่อประกอบในการตัดสินใจในการสร้างแรงบันดาลใจ สำหรับ เจเนอรัล กระบวนการเกิดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ ภูมิหลัง ทางสังคม ประสบการณ์ และคุณวุฒิการศึกษาทางวิชาชีพ การดำรงอยู่ ได้แก่ นโยบายสถานศึกษา

¹⁰¹ สงบ อินทรมณี, “การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย การจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น 16, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2562): 353.

ความมั่นคง และความร่ำรวย และผลที่ตามมา ได้แก่ คุณภาพของสถานศึกษา และคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นเลิศ¹⁰²

จิปาถะ สุพิสิงห์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารสถานศึกษาในยุค การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) ประกอบไปด้วย ส่วนประกอบพื้นฐาน 5 ส่วน และส่วนประกอบย่อย ๆ อีก 13 ส่วน ซึ่งส่วนประกอบดังกล่าวสามารถ นำไปใช้ได้จริง 2) พบปัญหา 5 ด้าน และการแก้ปัญหาในส่วนประกอบพื้นฐาน ปัจจัยที่สนับสนุน และต่อการประสบความสำเร็จ และการจัดการ คือ ทฤษฎี 4M ดังนี้ Man, Money, Material และ Management 3) โครงสร้างพื้นฐาน 5 โครงสร้าง ของกระบวนการบริหารสถานศึกษา ในยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้รับการตรวจสอบ, ประเมินผล และได้รับการแนะนำจนเสร็จ สมบูรณ์ โครงสร้างแต่ละโครงสร้างประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีการ ดำเนินการ และกิจกรรม รวมทั้งปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ 4) ข้อเสนอแนะนโยบาย และข้อเสนอ ภาควิชาปฏิบัติ ประกอบไปด้วย บทบาทของผู้บริหาร, เป้าหมาย, การปฏิบัติการ, การวัดและประเมินผล แห่งความสำเร็จ และเป็นแนวปฏิบัติทางตรง และตรวจสอบสอดคล้องกับข้อเสนอแนะต่าง ๆ¹⁰³

นิภัทรา สูงภิลัย, สมศักดิ์ คงเที่ยง และเสวียน เจนเขว่า ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อสร้างรูปแบบและตรวจสอบ การบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อนำรูปแบบ การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครไปทดลองใช้ ผลการศึกษาค้นพบว่า 1) สภาพการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทาง การอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2.2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2.3) การบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ 2.4) การทำงานเป็นทีม 2.5) การเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรร่วมกัน 2.6) การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ 3) ผลการประเมิน

¹⁰² วันทิศา โปธิสาร, “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ,” **วารสาร สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ** 5, 5 (พฤษภาคม 2563): 328-343.

¹⁰³ จิปาถะ สุพิสิงห์ และคณะ, “กระบวนการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทาง ดิจิทัล,” **วารสารวิชาการการทบทวนการวิจัยแบบสหวิทยาการ** 16, 2 (มีนาคม – เมษายน 2564): 19-25.

ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก¹⁰⁴

สิทธิพงศ์ นักแอนโตนามาน ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ เข้าถึง และสนับสนุนในปัจจัยของความสำเร็จอย่างลึกซึ้ง อยากรอบด้าน ทั้งการบริหารตน บริหารคน และการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจและสนับสนุน ทั้งในการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้ครูและเจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะต้องมีการจัดระบบข้อมูล การปฏิบัติงานที่สามารถแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้ในขณะเดียวกัน จะต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรม ครูเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจและความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยกันทั้งสิ้น เปรียบเสมือนทุกคนในองค์กรเป็นครอบครัว ส่งเสริม ให้มีการร่วมประชุม ฝึกอบรม ติวงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการวางแผนงาน ที่จะประยุกต์ใช้หลักธรรมเข้ามาในการปฏิบัติงานลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อคัดกรองผู้มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ¹⁰⁵

รัชต์ ไตรมาลัย วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการบริหารวิชาการ พัฒนาหลักสูตรในระดับปริญญาตรีแบบทวิภาคีให้สามารถรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 และความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านการบริหารแผนงาน งบประมาณ ควรมีการวางแผนงบประมาณประจำปีและปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการแผนงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นบุคลากรของสถาบัน ส่วนรูปแบบการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร

¹⁰⁴ นิภัทรา สุนธิไธย, สมศักดิ์ คงเที่ยง และเสวียน เจนเข้ว่า, “รูปแบบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร,” **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ** 7, 11 (พฤศจิกายน 2565): 529-546.

¹⁰⁵ สิทธิพงศ์ นักแอนโตนามาน, “การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่,” **วารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้** 3 2, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2565): 7-14.

คณาจารย์ บุคลากรของสถาบัน การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการสร้างสรรค์ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางอาชีวศึกษา และเป็นโครงสร้างหลักในการสนับสนุนการเป็นประเทศไทย 4.0¹⁰⁶

กนกวรรณ นาสมปอง, เสาวลักษณ์ ชาวบ้านกว้าง และ คมสันต์ งามขำ ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทาลัย เทคโนโลยีราชวมงคลสุวรรณภูมิ ผลจากการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบ การบริหารองค์การ สู่ความเป็นเลิศของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงาน การวางแผนการบริหารงาน การมุ่งเน้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กร การวิเคราะห์งานและการจัดการ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นการดำเนินการและผลลัพธ์การดำเนินงานของหน่วยงานตามที่กำหนด 2) ผลการตรวจสอบ ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลสุวรรณภูมิ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย คือ นโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงาน การมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์การดำเนินงาน การวางแผน การบริหารงาน การวิเคราะห์งานและการจัดการ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของ องค์กร และการมุ่งเน้นการดำเนินการ ตามลำดับ¹⁰⁷

วันทิศา โพธิสาร, สมคิด สร้อยน้ำ และเรวณี ชัยเชาวรัตน์ ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำทางบุคลิกภาพ ได้แก่ 1.1) ทุ่มเทและมุ่งมั่น 1.2) การเอาใจใส่ 1.3) คุณธรรมจริยธรรม 1.4) ชื่อสัตย์ยุติธรรม 1.5) ระเบียบวินัย 1.6) ทักษะการสื่อสาร 1.7) ความคิดสร้างสรรค์ 1.8) บุคลิกภาพที่ดี 1.9) ความคิดบวก และ 2) ภาวะผู้นำทางการบริหาร ได้แก่ 2.1) ความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ 2.2) พัฒนาการตนเอง 2.3) รอบรู้ทันสมัย 2.4) วิสัยทัศน์ 2.5) มาตรฐานการบริหารงานสูง 2.6) ทำงานเป็นระบบ

¹⁰⁶ นายรัชต์ ไตรมาลัย. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบัน การอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา อุดมศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2560, ง.

¹⁰⁷ กนกวรรณ นาสมปอง, เสาวลักษณ์ ชาวบ้านกว้าง และ คมสันต์ งามขำ, “การพัฒนา รูปแบบการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราช มงคลสุวรรณภูมิ.”วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566): 125-135.

2.7) บริหารจัดการเวลา 2.8) ประสานความร่วมมือ 2.9) การสอนงาน 2.10) การคิดเชิงกลยุทธ์ 2.11) การตัดสินใจ 2.12) สร้างแรงบันดาลใจ สำหรับเงื่อนไขกระบวนการเกิดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม ประสบการณ์ และคุณวุฒิการศึกษาทางวิชาชีพ การดำรงอยู่ได้แก่ นโยบายสถานศึกษา ความมั่นคง และความรักองค์กร และผลที่ตามมา ได้แก่ คุณภาพของสถานศึกษา และคุณภาพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นเลิศ¹⁰⁸

ศดร.ดร. ทิพย์ผ่อง ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการและกลไกการบริหารเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรประกอบการบริหารคุณภาพที่สอดคล้องเกณฑ์การประกันคุณภาพ แนว เกณฑ์ การประเมินการบริหารสู่ความเป็นเลิศและเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ มีทั้งสิ้น 12 องค์กรประกอบหลัก และ 52 องค์กรประกอบย่อย ปัจจุบันระบบบริหารงานคุณภาพของสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มีโครงสร้างการบริหารแตกต่างกัน ขาดการทำงานในเรื่องการจัดการความรู้และการจัดทำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศของสาขายังไม่เป็นปัจจุบัน มีความต้องการระบบบริหารที่เป็นสากล รูปแบบ และกลไกการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เสนอจึงประกอบด้วยหลักการและวัตถุประสงค์ โครงสร้างการบริหารจัดการและการจัดกลุ่มงาน และกลไกการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การเตรียมการที่ระดับสาขาวิชา 2) การดำเนินงานตามวงรอบการประเมิน-การพัฒนา ช่วงระยะ 3 ปีการศึกษา และ 3) สรุปผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการทบทวนสถานภาพการพัฒนา ส่วนกรอบการประเมินการพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศฯ ประเมิน 12 องค์กรประกอบหลัก 52 องค์กรประกอบย่อย ใน 2 มิติ คือ มิติกระบวนการและมิติผลการดำเนินงาน ระบบและกลไกการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ จะให้รายงานผลการประเมินเป็นรายงานที่ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงในประเด็นต่าง ๆ ตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่สาขาวิชาสามารถ ใช้กำหนดการปรับปรุงคุณภาพการบริหารที่ระดับสาขาได้โดยตรง¹⁰⁹

¹⁰⁸ วันทิศา โปธิสาร, สมคิด สร้อยน้ำ และเรวณี ชัยเชาวรัตน์, “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ,” วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 5, 5 (พฤษภาคม 2563): 328-345.

¹⁰⁹ ศดร.ดร. ทิพย์ผ่อง, “รูปแบบการบริหารจัดการและกลไกการบริหารเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์,” วารสารสุทธิปริทัศน์ 28, 86 (เมษายน - มิถุนายน 2557): 256-273.

ภาวินทร์ ณ พัทลุง วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศโดยภาพรวมพบว่า มีองค์ความรู้อย่างหลากหลาย ทั้งด้านการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แต่เนื่องจากบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา ทำให้มีการบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงมีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ พบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1 การดำเนินงาน การปฏิบัติการอย่างมืออาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ความพยายาม/ความตระหนัก องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์กว้างไกล องค์ประกอบที่ 4 การบูรณาการ และองค์ประกอบที่ 5 แนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ 3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ที่สามารถนำไปบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Feasibility for Implementation) ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่า “PAWIN Model” มีส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ 1) มีการดำเนินงาน การปฏิบัติการอย่างมืออาชีพ (Professional) 2) มีความพยายาม/ความตระหนัก (Attempt & Awareness) 3) วิสัยทัศน์กว้างไกล (World Wide Vision) 4) มีการบูรณาการ (Integrated) และ 5) ตอบสนองต่อแนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ(National Education) 4. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพ ยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์ทุกด้าน¹¹⁰

พรนภา พูนสวัสดิ์ ศึกษาเรื่ององค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน เอกชนในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร พบว่า ผู้บริหาร กำหนดทิศทางนโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม โรงเรียน มุ่งเน้นด้านวิชาการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่นตามบริบทของสังคมไทยโดยเน้นการมีส่วนร่วม ของบุคลากร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยใช้ หลักการวิเคราะห์ SWOT ที่กำหนดทิศทางของโรงเรียนตามกลุ่ม เป้าหมายที่ได้รับผลประโยชน์ วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ผู้บริหารมีการจัดหลักสูตรการเรียนที่มีความโดดเด่นและหลากหลาย ตอบสนองความ สนใจของผู้เรียน ประเมินความพึงพอใจและ ความผูกพันของผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์

¹¹⁰ ภาวินทร์ ณ พัทลุง, “การพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ,” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2560), ก.

และการจัดการความรู้ พบว่า ผู้บริหารจัดทรัพยากรสารสนเทศและ เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพียงพอพร้อมต่อการใช้งานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่าย โรงเรียนเอกชนและหน่วยงาน ภายนอกเพื่อร่วมส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน

5) การมุ่งเน้นบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้น การทำงานเป็นทีม สร้างความมั่นคงในอาชีพมีระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็น รูปธรรม 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ พบว่า โรงเรียนมีระบบและ กลไกในการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ กำกับ ติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานปรับปรุง แก้ไขเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมี คุณภาพ และ 7) ผลลัพธ์ พบว่า ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ นักเรียนมีคุณภาพมาตรฐานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ ส่งผลต่อ ความมั่นคงและชื่อเสียงของโรงเรียน¹¹¹

นัฐธยา พิพัฒน์นราธร ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ 2) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสู่ ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

1) วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ 2) วิเคราะห์ด้วย เทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 21 คน 3) วิเคราะห์ องค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และ 4) วิเคราะห์ระดับการบริหาร จัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 196 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าพิสัยควอไทล์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิคเดลฟาย และการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของการบริหาร จัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มี ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริหารจัดการ วิชาการ และด้านการบริหารจัดการงบประมาณ 2. ระดับการบริหารจัดการ สู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก¹¹²

¹¹¹ พรนภา พนุสวัสดิ์ (2563). “องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น.” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 16(2), (2563): 53-65.

¹¹² นัฐธยา พิพัฒน์นราธร. “การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน เอกชนใน กรุงเทพมหานคร.” วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 5(1), (2561): 223-240.

ยศพล เวณโกเศศ ศึกษาเรื่องการเดินทางสู่ความเป็นเลิศของอาชีวศึกษา : การสร้างนโยบายที่ยั่งยืนที่มุ่งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศ ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีนโยบายในการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีแนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษา โดยการส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรอาชีวศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชน มีแนวทางการทำงานแบบ “OVEC ONE Team” คือ สานงานต่อ ก่อริเริ่มงานใหม่ ด้วยหัวใจเดียวกัน ภายใต้นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ ได้กำหนดนโยบาย การพัฒนาอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยได้มาจากการวิเคราะห์นโยบาย การศึกษางานวิจัย ที่เกี่ยวข้องนำมาสู่ นโยบายที่ยั่งยืนที่มุ่งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศ “8 วาระงานพัฒนาอาชีว (8 Agenda)” ได้แก่ ส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษาทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) พัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อลดภาระของผู้เรียนและผู้ปกครอง (Skill Certificate) ยกกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง พัฒนาระบบ การเทียบระดับการศึกษาและคลังหน่วยกิตอาชีวศึกษา (Credit Bank) พัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการศึกษา และทำงาน (Language Skills) สร้างช่างชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริม (1 วิทยาลัย 1 ศูนย์ช่างชุมชน) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการ และเสริมสร้างภาพลักษณ์อาชีวศึกษายุคใหม่ สามารถนำมาบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดและภาคีเครือข่ายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพิ่มศักยภาพของกำลังคนอาชีวศึกษา เพื่อการแข่งขัน ของตลาดโลก เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาประเทศต่อไป¹¹³

เขาวกุล พรหมใจ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) สารสำคัญของรูปแบบมี 4 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การวางแผน (Plan : P) ชั้นที่ 2 การฝึกปฏิบัติ (Activity : A) ชั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check : C) ชั้นที่ 4 ผลสะท้อนกลับ (Effect : E) 4) แนวทางการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปสู่ความสำเร็จ

¹¹³ ยศพล เวณโกเศศ, “การเดินทางสู่ความเป็นเลิศของอาชีวศึกษา : การสร้างนโยบายที่ยั่งยืนที่มุ่งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศ,” วารสารวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษา (Vocational Education Innovation and Research Journal) 7, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2566): 1-11.

รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก¹¹⁴

ณัฐธัญพัชร อ่อนตาม ศึกษาเรื่องเทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) ผลการศึกษาพบว่า ประโยชน์ของ PDCA คือ 1. เพื่อป้องกัน 1.1) การนำวงจร PDCA ไปใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน การวางแผนที่ดีช่วยป้องกันปัญหา ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกินความพอดี ลดความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ 1.2) การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุม และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม 1.3) การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำหรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็น การนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 2. เพื่อแก้ไขปัญหา 2.1) หากเราพบสิ่งที่ไม่เหมาะสม ไม่สะอาด ไม่สะดวก ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด เราควรแก้ปัญหา 2.2) การใช้ PDCA เพื่อการแก้ไขปัญหา ด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหา เมื่อพบปัญหาก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป 3. เพื่อปรับปรุง PDCA เพื่อการปรับปรุง คือ ไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาแต่เราต้องแสวงหาสิ่งต่าง ๆ หรือวิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม และเมื่อเราคิดว่าจะปรับปรุงอะไร ก็ให้นำวงจร PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุงข้อสำคัญต้องเริ่ม PDCA ที่ตัวเองก่อนมุ่งไปที่บุคคลอื่น¹¹⁵

งานวิจัยต่างประเทศ

เจ มานูเอล กัลป์วิน อาริบาส (J Manuel Galvin Arribas) ศึกษาเรื่อง ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาชีพและนวัตกรรม (CoVes) : ยุคใหม่สำหรับสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมสายอาชีพ (VET) บทความนี้สร้างขึ้นจากประสบการณ์ การวิเคราะห์ การวิจัย และการพัฒนาที่กำลังดำเนินอยู่อื่น ๆ ของ European Training Foundation (ETF) ที่ทำงานร่วมกับประเทศพันธมิตรหลายประเทศในการสำรวจและสนับสนุนวิธีการจัดตั้ง VET Centers of Excellence and Innovation (CoVEs) การวิเคราะห์มุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบหลักและประเด็นสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนานโยบายสำหรับการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศและนวัตกรรม (CoVEs) ของ VET นอกจากนี้

¹¹⁴ ชาวกุล พรหมใจ, “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน,” *Journal of Nakhonratchasima College* 12, 1 (January – April 2018): 77-88.

¹¹⁵ ณัฐธัญพัชร อ่อนตาม, “เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle),” *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย* 1, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2562): 39-46.

ยังมีเอกสาร จากตัวอย่างในยุโรปและต่างประเทศด้วย APER กล่าวถึงบทบาทของ VET ซึ่งปัจจุบัน ถูกท้าทายจากมูลค่าปัจจุบันของทักษะวิชาชีพในอุตสาหกรรมที่สี่ที่กำลังดำเนินอยู่สำหรับการจ้างงาน ที่จัดทำโดยภาครัฐ ในบริบทนี้ โรงเรียน VET จะต้องมีบทบาทเป็นศูนย์กลางนโยบายภายในระบบนิเวศ การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องเพื่อนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่สร้างเครือข่ายกับสถาบันอาจสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ตลอดชีวิตที่เชื่อมโยงทักษะทางวิชาชีพกับโปรแกรมการศึกษาระดับอุดมศึกษา และยังคงมอบ การฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CVT) ทั้งหมดนี้กำลังกำหนดบทบาทที่ขยายออกไปอย่างต่อเนื่อง สำหรับสถานประกอบการของ VET ซึ่งกำลังเปิดการสนทนาเชิงนโยบายที่เพิ่มขึ้นในหลายประเทศ ทั่วโลก สำหรับการปฏิรูปเครือข่ายสถาบัน VET โดยอิงจากการจัดตั้ง VET Centers of Excellence and Innovation - (CoVE) บทความนี้แนะนำคำจำกัดความเกี่ยวกับ CoVE และอนุกรมวิธานเพื่อ อำนวยความสะดวกในการคิดเชิงนโยบาย บทสนทนา และการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการตั้งค่า CoVE 5 ตัวเลือกนโยบายที่เป็นไปได้ อาจเป็น 1) เพื่อตั้งค่าให้เป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมอิสระ 2) สถาบันฝึกอบรมอิสระที่สร้างขึ้นจากผู้ให้บริการที่มีอยู่ ซึ่งสามารถปรับใช้ฟังก์ชันเพิ่มเติมได้ 3) CoVEs เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ 4) CoVEs ในฐานะองค์กรเครือข่ายเพื่อ การป้องกันความเสี่ยงและนวัตกรรมในชุมชน VET 5) CoVEs เป็นผู้ให้บริการรายสาขาหลายโปรไฟล์ โดยสรุปมีความเป็นไปได้ที่จะสรุปได้ว่า CoVE อาจกลายเป็นองค์กรชั้นนำของสถาบัน VET ยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ นโยบายและการดำเนินการประเมินและติดตามแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อ ประเมินประสิทธิภาพของ CoVE ยังคงเป็นประเด็นที่ท้าทายที่ยังคงต้องได้รับการแก้ไขเพื่อสนับสนุน การพัฒนานโยบายเพิ่มเติม¹¹⁶

เวนสตรอม, เอส. (Wenström, S.) ศึกษาเรื่องความกระตือรือร้นของครูเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของครูอาชีพศึกษาและการฝึกอบรม (VET) ผลการศึกษา พบว่า ความกระตือรือร้น เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนางานและความเชี่ยวชาญ อารมณ์เชิงบวก การทำงานร่วมกัน และการใช้จุดแข็ง สามารถเสริมสร้างได้โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำ สร้างบรรยากาศที่ดี การรักษาความสัมพันธ์ ที่ดีในองค์กรและความเป็นผู้นำเชิงบวก (positive leadership) ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนางาน และการพัฒนาส่วนบุคคล การใช้จุดแข็งของแต่ละคน ปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน ความกระตือรือร้นก็ลดลงตามความไม่แน่นอนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของการอาชีพศึกษาและ ความขาดแคลนทรัพยากร การศึกษากำหนดความเป็นผู้นำเชิงบวกเป็นความเป็นผู้นำแบบโต้ตอบ

¹¹⁶ J. Manuel Galvin Arribas, “Centers of Vocational Excellence and Innovation (CoVes): A new era for Vocational Education and Training (VET) institutions?,” *ACADEMIA* (Number 18, 2020): 1.

กับผู้คนโดยอิงตามค่านิยมและการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสามารถรับรู้ได้ทั้งในการกระทำและกิจกรรมในชีวิตประจำวันและเป็นมุมมองที่เห็นอกเห็นใจของจุดแข็งและศักยภาพของผู้คน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในระหว่างการเปลี่ยนแปลงในอาชีวศึกษา และด้วยเหตุนี้จึงส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องกับการปฏิรูป (reform) การต่ออายุ (renewal) การทำงานร่วมกัน (collaboration) จนความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (the personnel's well-being) และความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (ability to change)¹¹⁷

ฮองเมย์ ยัง (Hongmei Yang) ศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ อาชีวศึกษาในประเทศจีน พบว่า 1) นับตั้งแต่การปฏิรูปและเปิดประเทศ การพัฒนาอาชีวศึกษาของจีนได้ประสบกับ “การสำรวจและการปฏิบัติ”, “การเติบโตอย่างแข็งแกร่ง” และ “การปรับปรุงคุณภาพ” เป็นหลัก ซึ่งได้เปลี่ยนจากการเริ่มต้นการพัฒนาความสามารถระดับมืออาชีพเพื่อการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ 2) รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาของจีนในปัจจุบันยึดตามรูปแบบการจัดการการฝึกงานสมัยใหม่เป็นหลัก และค่อย ๆ สำรวจการก่อตัวของกลุ่มอาชีวศึกษาและรูปแบบการจัดการองค์กร ในการฝึกอบรมคุณภาพของนักศึกษาอาชีวศึกษา ให้ความสำคัญกับการดำเนินโครงการบูรณาการผู้มีความสามารถ และเสริมสร้างการผสมผสานระหว่างวิศวกรรมและการเรียนรู้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ 3) อย่างไรก็ตาม ยังคงมีปัญหามากมายในการจัดการอาชีวศึกษาสมัยใหม่ในประเทศจีน เช่น การปิดระบบการสอนอาชีวศึกษา และทำให้การจัดการง่ายขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการการจ้างงานของการเปลี่ยนแปลงและการยกระดับอุตสาหกรรมยุคใหม่ ร่วมกับสถานะปัจจุบันของการจัดการอาชีวศึกษาของจีนสมัยใหม่ บทความนี้เสนอรูปแบบที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาสมัยใหม่ของจีน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการ “three spirals” ทฤษฎีเพื่อเสริมสร้างวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดของทั้งสามฝ่ายขององค์กรจะทำให้ได้เปรียบอย่างเต็มที่ รวมทั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมครูควบคู่กับหน่วยงานภาครัฐเพื่อเสริมสร้างแนวทางนโยบาย และการผลิตขององค์กรให้มีบทบาทชั้นนำ ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาที่หลากหลาย และดึงดูดองค์กรต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการจัดการการฝึกงานสมัยใหม่ การฝึกงานระยะยาว และกลุ่มอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

¹¹⁷ Sanna Wenström, “Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers’ work.–Defining positive organization and positive leadership in VET” (Ed.D. dissertation, Department of Education, University of Lapland, 2019), accessed February 5, 2023, available from <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64034/Wenstrom.Sanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

เพิ่มประสิทธิภาพรูปแบบการจัดการของการศึกษาสายอาชีพสมัยใหม่ในประเทศจีน โดยกระชับความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและรัฐวิสาหกิจ การผสมผสานระหว่างการทำงานและการเรียน และการผสมผสานระหว่างการผลิต การศึกษาและการวิจัย¹¹⁸

อารี วิโบโว คูเนียวรรณ และอิรมัตตี (Arie Wibowo Khumiawan and Irmawaty) ศึกษาเรื่องความเป็นเลิศด้านอาชีพในฐานะกลยุทธ์การพัฒนาอาชีพศึกษาในอินโดนีเซีย : กรณีศึกษาความสำเร็จเหรียญรางวัลในทักษะโลกอาเซียนครั้งที่ 13 ปี 2566 ที่สิงคโปร์ พบว่า อาชีพศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรม บทความนี้วิเคราะห์แนวคิด “ความเป็นเลิศด้านวิชาชีพ” ที่เป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาอาชีพศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย โดยใช้กรณีศึกษาการได้รับเหรียญรางวัลในงานทักษะอาเซียนโลกครั้งที่ 13 ที่ประเทศสิงคโปร์ โดยความเป็นเลิศด้านวิชาชีพใช้เป็นสื่อการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาสายอาชีพในอินโดนีเซียโดยใช้แนวทาง SLR (Systematic Literature Review) นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติหลายตัวแปรของการพึ่งพาซึ่งกันและกันต่อความสำเร็จของเหรียญรางวัลในทักษะโลกอาเซียนครั้งที่ 13 รวมถึงการวิเคราะห์เชิงสำรวจถึงปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้เกิดความสำเร็จนี้จากผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีพศึกษาที่สะท้อนความสำเร็จของทักษะอาเซียนโลก ครั้งที่ 13 ได้แก่ กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม บทบาทสำคัญของพี่เลี้ยงในการชี้แนะนักเรียน และความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันอาชีพศึกษาและภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษานี้ยังกล่าวถึงผลกระทบเชิงบวกของความสำเร็จที่ได้รับเหรียญรางวัลในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของอาชีพศึกษาในอินโดนีเซีย และกระตุ้นให้นักเรียนหันมาศึกษาต่อในสายอาชีพมากขึ้น บทความนี้เสนอมาตรการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การเพิ่มการฝึกอบรมคณาจารย์ การพัฒนาหลักสูตรแบบปรับตัว และโอกาสในการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพอาชีพศึกษาอย่างยั่งยืน¹¹⁹

¹¹⁸ Hongmei Yang, “A study on the management mode of modern vocational education in china” (Doctor of Philosophy (Management), International College, National Institute of Development Administration, 2018), pp. iii- iv.

¹¹⁹ Arie Wibowo Khumiawan and Irmawaty. “Vocational Excellence as a Vocational Education Development Strategy in Indonesia: Case Study of Medal Achievement in The 13th Asean World Skill 2023 In Singapore,” **International Conference on Innovation in Open and Distance Learning (2023 INNODEL) Vol 4 (2023): 929-938.**

โรงเรียนฟูลสตอลล์ (Fulstonschools) กล่าวถึงรูปแบบสำหรับความเป็นเลิศของ สถานศึกษา นั้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ภาวะผู้นำ อันรวมถึงความท้าทายของผู้นำ การสื่อสาร การกำหนดทิศทางและการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดผลเกิดผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประชาสัมพันธ์ การพัฒนา นวัตกรรมและการเรียนรู้ 2) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียโดย มุ่งเน้นที่การตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) การวางแผนกลยุทธ์จาก การประเมินความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการใช้ทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การวัดผลปฏิบัติงานเป้าหมาย และกลยุทธ์เพื่อการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกัน 4) การวางแผนปรับปรุงกระบวนการสนับสนุน การศึกษา การยกเลิกโปรแกรมการปฏิบัติงานที่ไม่มีคุณภาพ การนำสถานศึกษาดั้งเดิมมาเปรียบเทียบ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 5) การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และรับผิดชอบในระบบการปรับปรุงสถานศึกษาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการให้รางวัล และพัฒนาบุคลากร เปิดช่องทางของการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือ การสะท้อนผลด้านความรู้ภายในสถานศึกษา และ 6) ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเป้าหมาย ของสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรอื่นได้¹²⁰

มุฮัมหมัด ซาฟุร์ราห์มาน, ปูตู ซูดีรา และริฮับ ดาร์โยโน (Muhammad Saifurrahman, Putu Sudira and Rihab Daryono). ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยกำหนดภาวะผู้นำในการเผชิญกับ การเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ผู้บริหารจะต้อง จัดการและส่งเสริมสถานศึกษาผ่านกิจกรรมการบริหารและการจัดการที่ดี ในกรณีนี้ ผู้บริหาร จะทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน โค้ช และประเมินผลกิจกรรมการศึกษาทั้งหมดที่ดำเนินการในโรงเรียน เพื่อให้คำแนะนำผ่านการกำกับดูแลความพยายามเพื่อเพิ่มความสามารถของครูในการดำเนิน กระบวนการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมที่สุด สิ่งสำคัญที่สุดคือ ข้อค้นพบของผู้วิจัยนี้ แนะนำให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาในการนำ การเรียนรู้ แห่งศตวรรษที่ 21 ไปใช้ ความพยายามเหล่านี้สามารถวัดได้จากคุณลักษณะของการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารในการปฐมนิเทศการปฏิบัติงานส่วนบุคคล การมุ่งเน้นหลักสูตร การฝึกอบรม การให้ คำปรึกษาและการประเมินผลสำหรับนักการศึกษา ความอ่อนไหวต่อการพัฒนาในโลกแห่งการทำงาน ตลอดจนการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความพร้อมในการเรียนรู้ แห่งศตวรรษที่ 21 ในกรณีนี้ เราสามารถพูดได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ หากได้รับ

¹²⁰ Fulstonschools, **Excellence model**, Retrieved from <http://www.fulstonschools.org/dept/prodev/leadership/model>

ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในการใช้ประโยชน์จากความสามัคคี ความสามารถ และการมีส่วนร่วมไปด้วยกัน¹²¹

ไจยิน ฟู และซิเฟิง ลู (Jiayin Fu, Xifeng Liu) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีวัฏจักร PDCA ในการปรับปรุงสมรรถนะครูวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชั้นสูง งานวิจัยนี้พยายามที่จะนำทฤษฎีวงจร PDCA มาใช้ในการจัดการกับการพัฒนาสมรรถนะครูวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชั้นสูง ซึ่งเอื้อต่อการแก้ปัญหาที่มีอยู่ในกระบวนการปรับปรุงทีมสอนวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชั้นสูง และเป็นที่พอใจของครู ความรู้ทางทฤษฎีและทักษะการปฏิบัติในกระบวนการสอนสมัยใหม่ ความต้องการทักษะ องค์กรและการประสานงาน การจัดการและการสื่อสาร ฯลฯ ส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพของครูอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงคุณภาพการจัดการของครู การใช้ทฤษฎีวงจร PDCA กับระบบการปรับปรุงความสามารถของครูวิชาชีพชั้นสูงสามารถให้ความสำคัญกับความกระตือรือร้นของครูวิชาชีพชั้นสูงที่จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและตอบสนองความต้องการในการปรับปรุงได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้วงจรอันยิ่งใหญ่ของการสร้างทีมครูวิชาชีพชั้นสูงมีความผูกพันแน่นแฟ้น วงจรเล็ก ๆ ของครูวิชาชีพชั้นสูงและผู้จัดการองค์กรแต่ละรายเอื้อต่อการแก้ปัญหาที่มีอยู่ในกระบวนการปรับปรุงบุคลากรการสอนของวิชาชีพชั้นสูง ครูถือเป็นการสำรวจครั้งใหม่และแนวทางใหม่ในการปรับปรุงความสามารถของครูอาชีวศึกษาระดับสูง ระดับและคุณภาพได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นเกลียว ซึ่งจะช่วยปรับปรุงความสามารถและระดับการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน¹²²

¹²¹ Muhammad Saifurrahman, Putu Sudira, and Rihab Daryono, “The Determinant Factor of the Principal Leadership Solutions in Facing the 21st-Century Learning,” *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 54, 2 (July 2021): 230.

¹²² Jiayin Fu and Xifeng Liu, “Application Research of PDCA Cycle Theory in the Improvement of Professional Teachers' Competency in Higher Vocational Colleges,” *Advances in Vocational and Technical Education*. Clausius Scientific Press, Canada 4, 4 (2022): 19-26.

สรุป

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษา ที่สัมฤทธิ์ผลทำให้ได้ข้อสรุปว่า การพัฒนาด้านนโยบายและแนวโน้มการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ในอนาคตต้องเพิ่มทักษะทางปัญญา พัฒนาด้านความคิด ทักษะการคิดแก้ปัญหา มีมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการกับนโยบายการพัฒนา ของอุตสาหกรรมในอนาคต และการแข่งขันของประเทศ โดยการมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งเทคโนโลยี อุปกรณ์ องค์ความรู้ใหม่ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาครูอาชีวศึกษาด้านทักษะวิชาชีพ ทักษะยุคดิจิทัลในระดับสูง ทักษะในการจัดการ เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับการปรับตัวสู่ปรากฏการณ์ การเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัล (Digital transformation) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและ ยกระดับภาพลักษณ์ของสถานศึกษาอาชีวเอกชนให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้ง ส่งผลให้เกิดคุณภาพของการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป



บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

การศึกษาและค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ข้อมูล แนวคิด สารสนเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จากนั้นนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย โดยการรับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอเพื่อขออนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ประเด็นตัวแปรของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยใช้การศึกษาเอกสาร (documentary research) มีขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) โดยดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในปัจจุบันจากหนังสือ วารสาร บทความ เอกสาร งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ตลอดจนหลักการและวิธีการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หนังสือสั่งการ เอกสาร รายงานแฟ้มเอกสาร เว็บไซต์ ฐานข้อมูลออนไลน์และสารสนเทศ ของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 วิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) เกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา และนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semistructured Interview)

1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis) และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปทำการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา แล้วนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires)

1.4 ได้ตัวแปรของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

2. วิเคราะห์ประเด็นตัวแปรของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จากการศึกษาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ที่กำหนดและเตรียมผู้ทรงคุณวุฒินั้น ด้วยการติดต่อประสานงานเพื่อติดตามกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการส่วนตัว อธิบายจุดมุ่งหมายขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญของผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นนี้ผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (purposive method) ใช้เทคนิค snowball sampling และมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละกลุ่มตามเกณฑ์เฉพาะ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารระดับนโยบายด้านการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 8 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 4 นักวิชาการด้านอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน

2.2 การสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semistructured Interview) จนจบการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุดและลึกที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ จากนั้นนำข้อมูลหรือตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปประมวลผลให้ได้ร่างการบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา แล้วสรุปเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. นำประเด็นตัวแปรของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) มาดำเนินการต่อไป
2. นำประเด็นที่ได้จากขั้นที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) เกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
3. ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แล้วนำแบบสอบถามความคิดเห็นไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
4. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างรวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coeficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่สมบูรณ์จากขั้นที่ 2 ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา รวม 354 คน
2. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อนำมาแปรผลและวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

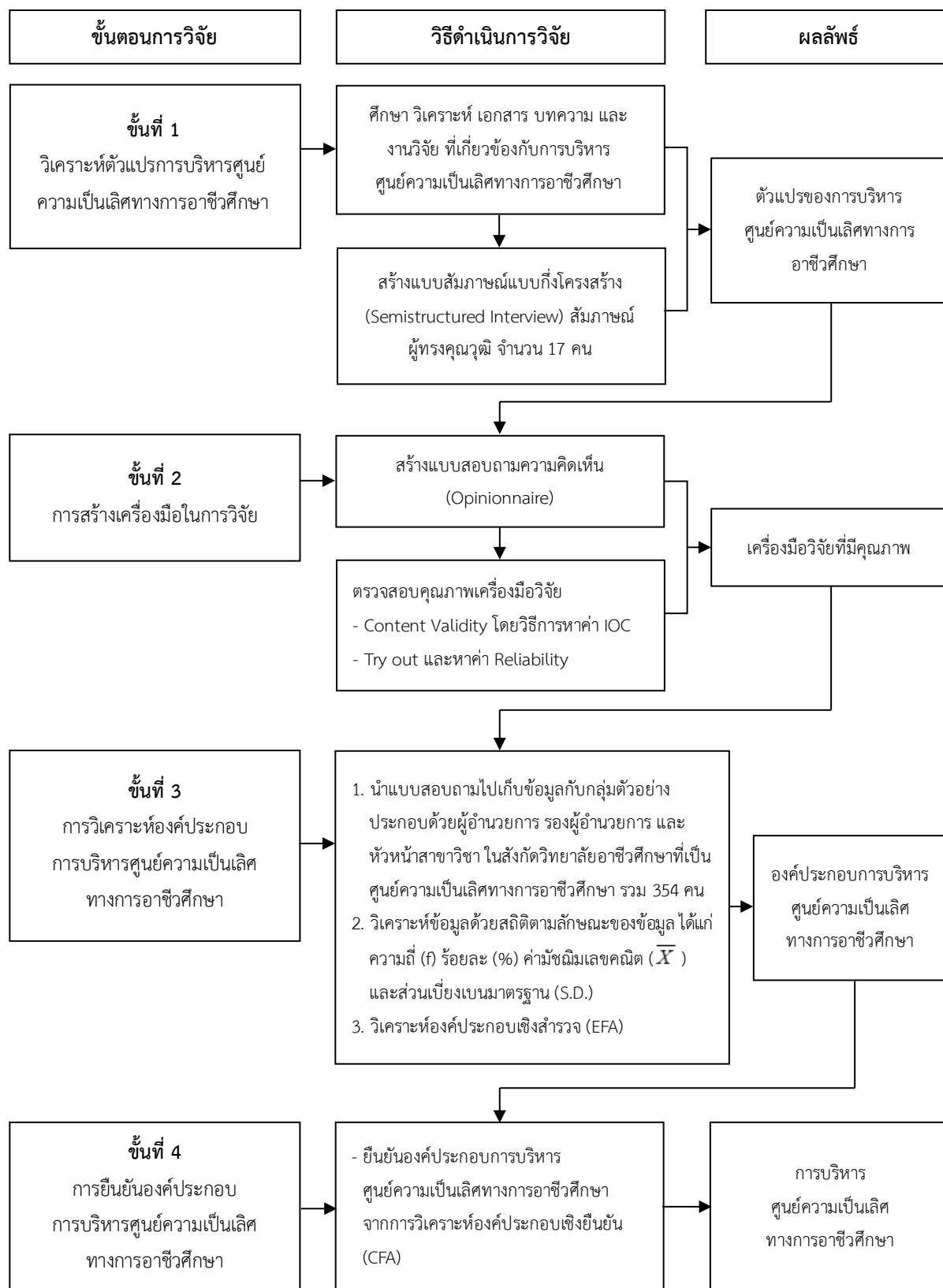
ขั้นที่ 4 การยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. นำตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มาสร้างการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง โดยใช้เกณฑ์ของ Schumacker & Lomax, Bentler, P. M. และ Browne, M. W. and Cudeck, R. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน มีดังนี้ 1) ค่าไค – สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) < 5.00 2) ค่าไค – สแควร์ (Chi – square) (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p – value > 0.05 3) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Residual : RMR) < 0.05 4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) > 0.80 5) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error Approximation : RMSEA) < 0.10 6) ค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (Tucker Lewis Index : TLI) > 0.80

ผู้วิจัย นำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เป็นตาราง แผนภูมิ และการพรรณนาตามลักษณะของข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จากรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 7





ภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

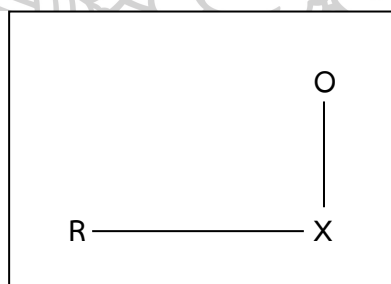
เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างดัชนีพิมพ์เพื่อรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมดัชนีพิมพ์ จัดทำรูปเล่มดัชนีพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อพิจารณาอนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีแผนแบบการวิจัยที่เป็นการศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental design) ซึ่งเขียนแผนภาพ (Diagram) ได้ดังนี้



- | | | |
|-------|---------|--|
| โดย R | หมายถึง | ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม |
| X | หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| O | หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปรจากกลุ่มตัวอย่าง |

ภาพที่ 8 แผนภาพ (diagram)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 170 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 118 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่ากำหนดขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิตามภูมิภาค ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลศูนย์ละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และหัวหน้าสาขาวิชา 1 คน ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 354 คน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนของประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	หัวหน้าสาขาวิชา	รวม
170	118	118	118	118	354

ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนสถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) จำแนกตามภูมิภาค

ภาค	จำนวนศูนย์ฯ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ภาคเหนือ	19	13
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	34	24
ภาคตะวันออก	30	21
ภาคกลาง	61	42
ภาคใต้	26	18
รวม	170	118

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาได้จาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (documentary analysis) และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของแต่ละส่วนในครั้งนี้ได้แก่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็น มีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับนโยบาย ด้านการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 8 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน และนักวิชาการด้านอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับ

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1.2 ความคิดเห็นอื่น ๆ

2) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ผู้วิจัยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสาขาวิชา ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 354 คน ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)¹²³ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

¹²³ Rensis Likert, *The Human Organization* (New York: McGraw-Hill., 1961), 74.

- 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับมากที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ดำเนินการดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) จากตำรา เอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
 - 1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
 - 1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยจัดสร้างและพัฒนาแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 นำตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)
 - 2.2 นำเครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ที่นำมาสร้างเครื่องมือวิจัยมีจำนวน 105 ข้อ

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ศูนย์ ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.986

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือส่งจากมหาวิทยาลัย เพื่อแจ้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตัวเอง
3. การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง 2) เก็บข้อมูลโดยมีผู้ช่วยวิจัย 3) เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ถึงผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสาขาวิชา ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูล คือ จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือการเก็บข้อมูลจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และกุ๊กเกิ้ล ฟอรัม เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย เอกสารประกอบด้วย คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามส่งถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามกลับจนกระทั่งได้ข้อมูลครบจำนวน 354 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ใช้สถิติดังนี้
 - 2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์และคานท์ (Best and Kahn)¹²⁴ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax rotation) และกำหนดเกณฑ์องค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวที่มีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป¹²⁵ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)¹²⁶

2.4 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

¹²⁴ John W. Best and Jame V. Kahn, **Research in Education**, 10th ed. (Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006), 310-311.

¹²⁵ J. Hair, W. C. Blak, B. J. Barbin, R. E. Anderson, and R. L. Tatham, **Multivariate data analysis** (New Jersey: Upper Sandle River, Prentice Hall, 2010), 138-168.

¹²⁶ Kaiser, Barbara G. Tabachnik, and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics** (New York: Harper & Row, 1983), 411.

โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง โดยใช้เกณฑ์ของ Schumacker and Lomax,¹²⁷ Bentler¹²⁸ และ Browne and Cudeck¹²⁹ ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน มีดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) < 5.00 2) ค่าไคสแควร์ (Chi – square) (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p – value > 0.05 3) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Residual : RMR) < 0.05 4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) > 0.80 5) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error Approximation : RMSEA) < 0.10 และ 6) ค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (Tucker Lewis Index : TLI) > 0.80



¹²⁷ R. E. Schumacker and R. G. Lomax, (2010). **A beginner's guide to structural equation modeling**, 3rd ed. (New York, NY: Routledge Academic, 2010).

¹²⁸ P. M. Bentler, "Comparative fit indexes in structural models," **Psychological Bulletin**, 107 (1990): 238–246.

¹²⁹ M. W. Browne and R. Cudeck, "Alternative ways of assessing model fit," In **Testing structural equation models**, Edited by: K. A. Bollen and J. S. Long, 136 - 62 (Newbury Park, CA: Sage, 1993).

สรุป

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถแบ่งได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ประเด็นตัวแปรของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ขั้นที่ 2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นที่ 4 การยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ประชากรของการวิจัย คือ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 170 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 118 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิตามภูมิภาค ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลศูนย์ละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และหัวหน้าสาขาวิชา 1 คน ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติดังต่อไปนี้ คือ ความถี่ (f), ร้อยละ (%), มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis), การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 118 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ศูนย์ละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสาขาวิชา ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 354 คน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำผลที่ได้มาบรรยาย โดยใช้ตารางประกอบตามลำดับ มีรายละเอียด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1.1 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1.2 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่เป็นเลิศ

1.3 การวิเคราะห์งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1.4 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน

1.5 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในส่วนข้อมูลทั่วไปด้วยค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.6.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.6.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

จากขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลที่จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอนดังกล่าว สามารถแสดงรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1.1 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

แนวคิดที่ 1 หลักและทฤษฎีการบริหารองค์การและการจัดการของสัมพันธ ฎีเพบูลย์: 2552

แนวคิดที่ 2 ทฤษฎีหลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารของอรุณ รักรธรรม: 2557

แนวคิดที่ 3 หน้าที่หลักของทฤษฎีของเมธี ปิรันธนานนท์: 2555

แนวคิดที่ 4 ทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของเด็น ชะเนตยั้ง: 2553

แนวคิดที่ 5 ทฤษฎีการบริหารของสมพงษ์ เกษมสิน: 2550

แนวคิดที่ 6 ทฤษฎีการบริหารของทองหล่อ เดชไทย: 2555

แนวคิดที่ 7 แนวคิดการบริหารตามสถานการณ์ของสมยศ นาวิการ: 2555

แนวคิดที่ 8 แนวคิดพฤติกรรมกรรมการบริหารของเฮอ์เบิร์ต เอ ซิมอน (Herbert A. Simon):

1947

แนวคิดที่ 9 ทฤษฎีการบริหารงานของแฮร์โรลด์ คูนทซ์ (Harold Koontz): 1972

แนวคิดที่ 10 แนวคิดศาสตร์แห่งการบริหารของลูเทอร์ กุลลิคและ ลินดอล เออร์วิค (Luther Gulick & Lyndall Urwick): 1937

แนวคิดที่ 11 แนวคิดการจัดการทั่วไปและอุตสาหกรรมของเฮนรี ฟาโย (Henry Fayol):

1949

แนวคิดที่ 12 แนวคิดการอาชีวศึกษาของกูด (Carter V. Good): 1973

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 105 ตัวแปร ดังรายละเอียด ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความจำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	แนวคิดที่ 1	แนวคิดที่ 2	แนวคิดที่ 3	แนวคิดที่ 4	แนวคิดที่ 5	แนวคิดที่ 6	แนวคิดที่ 7	แนวคิดที่ 8	แนวคิดที่ 9	แนวคิดที่ 10	แนวคิดที่ 11	แนวคิดที่ 12
31	ระบบกลไกการประกันคุณภาพ			✓	✓								
32	บรรยากาศของสถานศึกษา			✓	✓				✓		✓		
33	บรรยากาศในชั้นเรียน				✓				✓		✓		
34	โครงสร้างขององค์กร				✓								
35	บทบาทของเทคโนโลยี				✓	✓	✓						
36	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				✓	✓	✓			✓			
37	กระบวนการติดต่อสื่อสาร				✓	✓	✓	✓					
38	การให้การดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด				✓	✓	✓						
39	ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา			✓	✓			✓					
40	มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง			✓	✓							✓	
41	มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา				✓							✓	
42	มีระบบสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ				✓							✓	
43	มีการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร				✓							✓	
44	สามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง				✓		✓						
45	พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในงานที่ทำ				✓		✓						✓

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความจำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ
ทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา	แนวคุดที่ 1	แนวคุดที่ 2	แนวคุดที่ 3	แนวคุดที่ 4	แนวคุดที่ 5	แนวคุดที่ 6	แนวคุดที่ 7	แนวคุดที่ 8	แนวคุดที่ 9	แนวคุดที่ 10	แนวคุดที่ 11	แนวคุดที่ 12
46	บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ			✓									✓
47	มีเครือข่าย			✓									
48	กำหนดภาระงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ			✓						✓			
49	มีเอกสาร ข้อตกลงในการความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ			✓									✓
50	มีอุปกรณ์การเรียน เครื่องมือช่วยสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน เพียงพอ และทันสมัย			✓									✓
51	มีระบบบันทึกเอกสารและระบบการจัดเก็บข้อมูล			✓									
52	มีการตรวจประเมินผู้สอน			✓									
53	การติดตามและการดำเนินการแก้ไข			✓									
54	กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง			✓									
55	ข้อมูลเอกสารอ้างอิง มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง			✓									
56	มีช่องทางการติดต่อระหว่าง ผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร			✓									
57	ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ			✓									
58	ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ			✓									
59	ความผูกพันต่อองค์การ			✓									

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความจำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ
ทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา	แนวสุดที่ 1	แนวสุดที่ 2	แนวสุดที่ 3	แนวสุดที่ 4	แนวสุดที่ 5	แนวสุดที่ 6	แนวสุดที่ 7	แนวสุดที่ 8	แนวสุดที่ 9	แนวสุดที่ 10	แนวสุดที่ 11	แนวสุดที่ 12
60	การปฏิบัติงาน			✓									
61	การกำหนดเป้าหมาย			✓									
62	การจัดหาและใช้ทรัพยากร			✓									
63	การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่			✓									
64	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง			✓									
65	ระบบ			✓									
66	คุณค่าร่วม					✓							
67	ทักษะ					✓						✓	
68	การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่					✓							
69	กำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ					✓	✓						
70	ให้อิสระเจ้าหน้าที่ในการทำงาน					✓	✓			✓			
71	องค์กรมีความคล่องตัวเรียบง่าย					✓	✓						
72	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง					✓	✓						
73	การร่วมกันวางแผนดูแลผู้เรียนระหว่างผู้สอนและผู้ปกครอง						✓					✓	
74	ความรับผิดชอบของผู้เรียนที่มีต่อสถานศึกษา						✓						✓

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความจำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ
ทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา	แนวสุดที่ 1	แนวสุดที่ 2	แนวสุดที่ 3	แนวสุดที่ 4	แนวสุดที่ 5	แนวสุดที่ 6	แนวสุดที่ 7	แนวสุดที่ 8	แนวสุดที่ 9	แนวสุดที่ 10	แนวสุดที่ 11	แนวสุดที่ 12
75	การใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ						✓						
76	ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์						✓						
77	เป็นองค์กรสู่การเรียนรู้						✓						
78	เจ้าหน้าที่มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน, เป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี						✓						
79	มุ่งผลดีองค์ความรู้ให้กับทรัพยากรบุคคล						✓						
80	การตัดสินใจร่วมกันของสมาชิก						✓						
81	ศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กร						✓						
82	ความสามารถหลักขององค์กร						✓						
83	มีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและปรับเปลี่ยนได้						✓						
84	การบริหารต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ						✓						
85	มีความสอดคล้อง และกลมเกลียว						✓			✓			
86	มีการเรียนรู้แบบอิสระ							✓	✓		✓		
87	มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการเสริมแรง							✓					
88	ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา							✓					
89	ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา							✓					

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความจำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	แนวคิดที่ 1	แนวคิดที่ 2	แนวคิดที่ 3	แนวคิดที่ 4	แนวคิดที่ 5	แนวคิดที่ 6	แนวคิดที่ 7	แนวคิดที่ 8	แนวคิดที่ 9	แนวคิดที่ 10	แนวคิดที่ 11	แนวคิดที่ 12
90	มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของสถานศึกษา							✓					
91	มอบหมายงานให้เข้ากับบุคคล								✓		✓		
92	จัดทรัพยากรภายนอกและภายในให้มีส่วนร่วม								✓				
93	การออกแบบองค์กรและกระบวนการทำงาน									✓			
94	ลำดับขั้นการปกครองน้อยให้อำนาจการบริหารแก่ทีมต่าง ๆ ให้มากที่สุด									✓			
95	มีระบบเชื่อมต่อส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน									✓			✓
96	เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือและเชื่อถือใจพนักงาน									✓			
97	การให้รางวัลเป็นทีม									✓			
98	พนักงานสามารถตรวจสอบการทำงานและผลการดำเนินงานขององค์กรได้									✓			
99	สร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน									✓			
100	มีการตั้งเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง									✓			
101	เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ									✓			
102	ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ									✓			
103	สื่อสารอย่างน้อยสองภาษา										✓		
104	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ										✓		
105	หลักสูตรมีความหลากหลาย										✓		✓

1.2 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่เป็นเลิศ

แนวคิดที่ 1 หลักการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศของวิเชียร วงดาจันทร์: 2566

แนวคิดที่ 2 แนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมและกระบวนการของกীরติ ยศยิ่งยง: 2551

แนวคิดที่ 3 แนวคิดการมุ่งสู่ความเป็นเลิศการบริหารในทศวรรษใหม่ของสุริยะ วีระสวัสดิ์: 2551

แนวคิดที่ 4 แนวคิดองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของลินเดอร์ และบรูคส์ (Linder Jane C. and Brooks): 2004

แนวคิดที่ 5 คุณลักษณะขององค์การที่เป็นเลิศของฟราน กายเทนดิคจ์ (Frank Buytendijk): 2006

แนวคิดที่ 6 คุณลักษณะขององค์การที่เป็นเลิศหรือองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของจัพพ์ และยังเกอร์ (Jupp, V. and Younger, M. P.): 2004

แนวคิดที่ 7 แนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard: BSC ของแคปแลน และ นอร์ตัน (Kaplan Robert S. and Norton): 2001

แนวคิดที่ 8 แนวคิดองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูงของลินดา ฮอลเบ็ชซ์ (Linda Holbeche): 2004

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่เป็นเลิศ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 78 ตัวแปร ดังรายละเอียด ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่เป็นเลิศ

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่เป็นเลิศ	แนวสุดที่ 1	แนวสุดที่ 2	แนวสุดที่ 3	แนวสุดที่ 4	แนวสุดที่ 5	แนวสุดที่ 6	แนวสุดที่ 7	แนวสุดที่ 8
1	ผู้บริหารสามารถมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคต และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ	✓	✓						
2	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร	✓			✓				✓
3	ผู้บริหารมีหลักการบริหารงานแบบมีเมตตาธรรม รู้จักให้อภัย ไม่อคติ ไม่ลำเอียงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	✓							✓
4	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจปัญหาได้รวดเร็ว	✓	✓						
5	ผู้บริหารและทีมงานสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์โลก	✓							✓
6	ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์การบริหาร ในการครองใจบุคลากร	✓				✓			
7	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	✓	✓						
8	ผู้บริหารสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	✓			✓				✓
9	กำหนดเกณฑ์การพิจารณาผลการให้รางวัล บุคลากรจากความพยายาม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	✓							
10	นำรูปแบบการบริหารรัฐวิสาหกิจมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	✓	✓						
11	สร้างความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม	✓	✓						
12	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง	✓	✓				✓		
13	ปลูกฝังบุคลากรให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าที่ต่างกัน เพื่อให้เกิดแรงผลักดันร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	✓			✓		✓		
14	ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	✓							
15	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ	✓							
16	ผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจบุคลากรในองค์กร	✓							

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความเจ้าเนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่เป็นเลิศ (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่เป็นเลิศ	แนวสุดที่ 1	แนวสุดที่ 2	แนวสุดที่ 3	แนวสุดที่ 4	แนวสุดที่ 5	แนวสุดที่ 6	แนวสุดที่ 7	แนวสุดที่ 8
17	มีการจัดทำแผนการบริหารเสี่ยงองค์กรตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง	✓							
18	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายผู้การเป็นมืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง		✓						
20	มีการวิเคราะห์องค์กร เพื่อทำการประเมินสภาพองค์กร		✓						
21	มีการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องพันธกิจขององค์กร		✓				✓		
22	ผู้บริหารมีขีดความสามารถที่เหนือกว่าผู้อื่น		✓	✓			✓		
23	ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม		✓						
24	สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อรักษาคณะเก่งขององค์กร		✓						✓
25	มีการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีทักษะที่เหมาะสม เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานตามที่ต้องการ		✓						✓
26	จัดอบรมเตรียมความพร้อมพัฒนาด้านจิตใจ สร้างความรู้ความสามารถ เพื่อให้การบริการที่เป็นเลิศ		✓	✓	✓		✓		✓
27	มีศูนย์บริการแบบ One Stop Service		✓	✓					
28	สร้างความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกระดับ		✓						
29	กำหนดกรอบแนวทางการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินการตามภารกิจงานขององค์กร		✓	✓			✓		
30	ระบบข้อมูลสารสนเทศและสามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลภายในหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็ว ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและหลายช่องทาง		✓	✓			✓		
31	มีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นหนึ่ง		✓	✓					

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความเจ้าเนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่เป็นเลิศ (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่เป็นเลิศ	แนวสุดที่ 1	แนวสุดที่ 2	แนวสุดที่ 3	แนวสุดที่ 4	แนวสุดที่ 5	แนวสุดที่ 6	แนวสุดที่ 7	แนวสุดที่ 8
32	ส่งเสริมการสร้างทักษะการคิดอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากร เช่น ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร			✓					
33	ส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัยเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร			✓			✓		
34	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำกระบวนการทำงานที่ดี (Best practice)			✓					
35	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ ในวิชาชีพครูให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง			✓					
36	มีคู่มือการปฏิบัติงานรายบุคคล			✓					
37	ส่งเสริมสนับสนุนทุนการวิจัย เพื่อพัฒนาองค์กร			✓					✓
38	มีการประเมินสมรรถนะบุคลากรรายบุคคลเพื่อนำพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : ID-Plan)			✓					
39	การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานเฉพาะตำแหน่งชัดเจน เหมาะสม และเป็นไปได้			✓					
40	มีบุคลากรที่มีคุณภาพ			✓					
41	มีการดำเนินงานยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง			✓					
42	มีหลักการบริหารยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยึดหลักคุณธรรม เป็นที่ยึดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย				✓				
43	ส่งเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม				✓		✓		✓
44	มีการดำเนินงานยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตามหลักศาสนา				✓				
45	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม				✓				✓

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ตำรา และบทความเจ้าขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่เป็นเลิศ (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่เป็นเลิศ	แนวสุดที่ 1	แนวสุดที่ 2	แนวสุดที่ 3	แนวสุดที่ 4	แนวสุดที่ 5	แนวสุดที่ 6	แนวสุดที่ 7	แนวสุดที่ 8
46	มีแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ				✓			✓	
47	มีการเสริมสร้างความผูกพัน การรักองค์กร ความเต็มใจอุทิศตนสนับสนุนองค์กร ให้แก่บุคลากรทุกระดับ				✓				
48	มีการเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน				✓				
49	มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตอบสนองนโยบายของรัฐपाल					✓			
50	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดคุณธรรมองค์กร					✓			
51	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					✓			✓
52	ร่วมกันสร้างอัตลักษณ์องค์กรที่ดี					✓			✓
53	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์มีความชัดเจนและครอบคลุมนโยบาย					✓			
54	มีการกำหนดพันธกิจสอดคล้องกับวิสัยทัศน์					✓			
55	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจไปสู่บุคลากรทุกระดับในองค์กร					✓			✓
56	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา					✓			
57	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในระดับสูงสุด					✓			
58	ผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน								✓
59	มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน เพื่อสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ทันสถานการณ์					✓	✓		✓
60	มีการนำข้อมูลสารสนเทศขององค์กรมาสนับสนุนในการบริหาร ประกอบการตัดสินใจขององค์กร								✓
61	มีการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานชัดเจน								✓

1.3 การวิเคราะห์งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จำนวน 10 งานวิจัย

งานวิจัยเรื่องที่ 1 จุฑามาส ศรีทองคำ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ ศึกษาเรื่อง การบริหารงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศในเขตกรุงเทพมหานครวารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564)

งานวิจัยเรื่องที่ 2 นิภัตรา สูงภีไธย, สมศักดิ์ คงเที่ยง และเสวียน เจนขัว ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 7 ฉบับที่ 11 (พฤศจิกายน 2565)

งานวิจัยเรื่องที่ 3 สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ วารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 3 ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2565)

งานวิจัยเรื่องที่ 4 รัชต ไตรมาลัย ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อ ความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2560.

งานวิจัยเรื่องที่ 5 ภาวินทร์ ณ พัทลุง ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหาร สถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 2560.

งานวิจัยเรื่องที่ 6 J. Manuel Galvin Arribas ศึกษาเรื่อง Centers of Vocational Excellence and Innovation (CoVes): A new era for Vocational Education and Training (VET) institutions. ACADEMIA. Number 18, 2020.

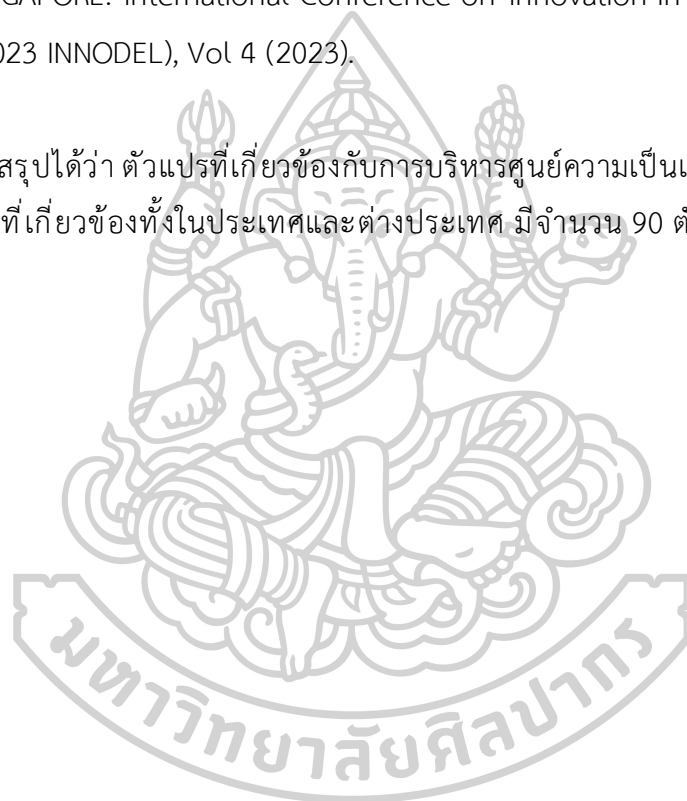
งานวิจัยเรื่องที่ 7 Maryann Ogochukwu Eze ศึกษาเรื่อง Excellence in Teaching and Learning of Technical Vocational Education and Training (TVET) Programmes Using Blended Learning in Nigerian Tertiary Education Institutions. African Journal of Educational Management, Teaching and Entrepreneurship Studies 8, 1 (January-April 2023).

งานวิจัยเรื่องที่ 8 Rahmanullah, F., Barliana, M. S., Meirawan, D., and Ana, A. ศึกษาเรื่อง Technical vocational education and training research center as a center of excellence in Universitas Pendidikan Indonesia. International Journal of Health Sciences 6, 2 (2022).

งานวิจัยเรื่องที่ 9 Fanani, F., Rusdarti, R., Sugiharto, D. Y. P., and Yulianto, A. ศึกษาเรื่อง Evaluation of the Center of Excellence Vocational High School Partnership Model in Increasing Resilience and Competitiveness. International Conference on Science, Education, and Technology, 9, 1 (2023).

งานวิจัยเรื่องที่ 10 Arie Wibowo Khurniawan and Irmawaty ศึกษาเรื่อง VOCATIONAL EXCELLENCE AS A VOCATIONAL EDUCATION DEVELOPMENT STRATEGY IN INDONESIA: CASE STUDY OF MEDAL ACHIEVEMENT IN THE 13TH ASEAN WORLD SKILL 2023 IN SINGAPORE. International Conference on Innovation in Open and Distance Learning (2023 INNODEL), Vol 4 (2023).

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีจำนวน 90 ตัวแปร ดังรายละเอียด ในตารางที่ 8



ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ
ทางการอาชีวศึกษา

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	งานวิจัยเรื่องที่ 1	งานวิจัยเรื่องที่ 2	งานวิจัยเรื่องที่ 3	งานวิจัยเรื่องที่ 4	งานวิจัยเรื่องที่ 5	งานวิจัยเรื่องที่ 6	งานวิจัยเรื่องที่ 7	งานวิจัยเรื่องที่ 8	งานวิจัยเรื่องที่ 9	งานวิจัยเรื่องที่ 10
1	ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการบูรณาการการทำงานที่ตรงตามความต้องการของแต่ละกลุ่มอาชีพ	✓					✓				
2	พัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรใหม่ความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน	✓									
3	สร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษาและสถานประกอบการ	✓									
4	ปรับปรุงรูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน	✓									
5	ปรับปรุงระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน เช่น ระเบียบการเงิน ระเบียบการบริหารงานบุคคล เป็นต้น	✓						✓			
6	สร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษาและสถานประกอบการ	✓									✓
7	พัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ และด้านเจตคติ	✓									
8	พัฒนาทักษะพื้นฐานหลักด้านการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยี ด้านการประยุกต์ใช้ตัวเลขด้านการจัดการ และด้านการทำงานเป็นทีม	✓									
9	พัฒนาทักษะด้านอาชีพการทำงาน เช่น ความปลอดภัยคุณภาพและการเพิ่มผลผลิต เป็นต้น	✓									

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	งานวิจัยเรื่องที่ 1	งานวิจัยเรื่องที่ 2	งานวิจัยเรื่องที่ 3	งานวิจัยเรื่องที่ 4	งานวิจัยเรื่องที่ 5	งานวิจัยเรื่องที่ 6	งานวิจัยเรื่องที่ 7	งานวิจัยเรื่องที่ 8	งานวิจัยเรื่องที่ 9	งานวิจัยเรื่องที่ 10
10	ให้ผู้เรียนรู้จักสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและสาขาที่ผู้เรียนเรียนในสถานศึกษา	✓									
11	ส่งเสริมให้องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน	✓								✓	
12	มีการพัฒนาและวิจัยการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงานในประเทศไทย	✓									
13	กำหนดทิศทางหลักสูตรจากความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต		✓				✓				
14	เน้นการปฏิบัติจริง		✓							✓	
15	มีการประเมินผลการเรียนที่หลากหลาย		✓								
16	กระตุนให้ทีมงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน		✓							✓	
17	สนับสนุนให้คณาจารย์มีการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ		✓								
18	แสวงหาบุคลากรภายนอกมาสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน		✓								
19	สนับสนุนให้คณาจารย์มีผลงานวิจัยทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติมากขึ้น		✓					✓			

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	งานวิจัยเรื่องที่ 1	งานวิจัยเรื่องที่ 2	งานวิจัยเรื่องที่ 3	งานวิจัยเรื่องที่ 4	งานวิจัยเรื่องที่ 5	งานวิจัยเรื่องที่ 6	งานวิจัยเรื่องที่ 7	งานวิจัยเรื่องที่ 8	งานวิจัยเรื่องที่ 9	งานวิจัยเรื่องที่ 10
20	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ		✓					✓			
21	มอบหมายภาระงานให้กับคณาจารย์อย่างเหมาะสม		✓								
22	สร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์ทำวิจัยให้มีประเด็นสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล		✓		✓					✓	
23	มีระบบฐานข้อมูล		✓								
24	กำหนดเป้าหมายและผู้รับผิดชอบโครงการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม		✓								
25	สอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการเรียนการสอน		✓								✓
26	สนับสนุนกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง										
27	ผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านความประพฤติ ความซื่อสัตย์ ความสุจริต และความซื่อสัตย์			✓							
28	ผู้นำชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติตามแผนให้ทุกฝ่ายเข้าใจ			✓							
29	จัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี			✓					✓		
30	สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน			✓						✓	
31	ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา			✓							
32	มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม			✓							

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเภทและต่างประเภท จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	งานวิจัยเรื่องที่ 1	งานวิจัยเรื่องที่ 2	งานวิจัยเรื่องที่ 3	งานวิจัยเรื่องที่ 4	งานวิจัยเรื่องที่ 5	งานวิจัยเรื่องที่ 6	งานวิจัยเรื่องที่ 7	งานวิจัยเรื่องที่ 8	งานวิจัยเรื่องที่ 9	งานวิจัยเรื่องที่ 10
33	สร้างคุณธรรมในการทำงาน			✓							
34	กระบวนการเน้นผู้เรียนให้มีความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ			✓							
35	มีการปรับปรุงการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง			✓							
36	สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ระยะสั้นระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี			✓				✓			
37	ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ			✓							
38	มีสื่อนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง			✓					✓		
39	ผู้บริหารติดตามการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ			✓							
40	สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี			✓							
41	ผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำและมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษา				✓						
42	ผู้นำองค์กรมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด				✓					✓	
43	การสรรหาบุคลากรที่เป็นอาจารย์ต้องจบการศึกษาเฉพาะทาง				✓						
44	มีการกำหนดบทบาทของบุคลากร นโยบายและกระบวนการบริหารงานขององค์กรที่ชัดเจน				✓						
45	มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีคุณภาพ				✓						

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ
ทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	งานวิจัยเรื่องที่ 1	งานวิจัยเรื่องที่ 2	งานวิจัยเรื่องที่ 3	งานวิจัยเรื่องที่ 4	งานวิจัยเรื่องที่ 5	งานวิจัยเรื่องที่ 6	งานวิจัยเรื่องที่ 7	งานวิจัยเรื่องที่ 8	งานวิจัยเรื่องที่ 9	งานวิจัยเรื่องที่ 10
46	มีการประกันคุณภาพ				✓						
47	การปรับเปลี่ยนการประเมินที่โยงไปถึงการวิจัย				✓						
48	การบริหารจัดการบริหารภายในองค์กรให้เหมาะสมกับบทบาทการจัดการศึกษามีหลายระดับ หลักสูตร				✓						
49	มีการวางแผนการปฏิบัติงาน				✓						
50	มีแผนการลงทุนทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการตลาด				✓			✓			
51	มีการบริหารการเงินและสินทรัพย์อาคารสถานที่				✓						
52	นำผลสะท้อนกลับจากสถานประกอบการมาใช้พิจารณาในการจัดการศึกษา				✓						
53	การให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่เป็นปัจจัยหลักเช่น คนมาจากราย สิ่งอำนวยความสะดวก และการใช้ งบประมาณ				✓						
54	จัดการศึกษาสายเฉพาะทางด้านอาชีพในเชิงลึกและขยายการศึกษาอย่างต่อเนื่อง				✓		✓				
55	การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก				✓		✓				
56	มีหลักสูตรที่เรียนทั้งภาคทฤษฎีในห้องเรียนและภาคปฏิบัติ				✓						
57	การสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				✓						

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	งานวิจัยเรื่องที่ 1	งานวิจัยเรื่องที่ 2	งานวิจัยเรื่องที่ 3	งานวิจัยเรื่องที่ 4	งานวิจัยเรื่องที่ 5	งานวิจัยเรื่องที่ 6	งานวิจัยเรื่องที่ 7	งานวิจัยเรื่องที่ 8	งานวิจัยเรื่องที่ 9	งานวิจัยเรื่องที่ 10
58	การพัฒนาบุคลากร				✓						
59	มีโอกาสใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกันกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น ๆ				✓						
60	การเปิดโอกาสให้กลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ต่อการจัดการศึกษาด้านอาชีพและหลักสูตร				✓						✓
61	ภาคเอกชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือด้านงบประมาณ				✓						
62	การหารายได้จากศักยภาพของกิจกรรมการเรียนการสอน				✓						
63	การบริหารการเปลี่ยนแปลง				✓						
64	การประกันคุณภาพ				✓	✓				✓	
65	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน					✓					
66	มาตรฐานด้านผู้สอน					✓				✓	
67	มาตรฐานด้านหลักสูตร					✓					
68	มาตรฐานด้านผู้เรียน					✓					
69	มาตรฐานด้านเครือข่ายพัฒนาผู้เรียน					✓					
70	มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา					✓				✓	

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	งานวิจัยเรื่องที่ 1	งานวิจัยเรื่องที่ 2	งานวิจัยเรื่องที่ 3	งานวิจัยเรื่องที่ 4	งานวิจัยเรื่องที่ 5	งานวิจัยเรื่องที่ 6	งานวิจัยเรื่องที่ 7	งานวิจัยเรื่องที่ 8	งานวิจัยเรื่องที่ 9	งานวิจัยเรื่องที่ 10
71	ความเป็นอิสระทางวิชาการ		✓								
72	เกณฑ์การสำเร็จการศึกษา									✓	
73	การคัดเลือกอาจารย์ใหม่						✓				
74	ทิศทางการบริหารงานขององค์กร						✓				
75	สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการศึกษามีเพียงพอ						✓				
76	มีทุนการศึกษาให้กับบุคลากรและผู้เรียน						✓				
77	คุณภาพงานวิจัย						✓				
78	เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ						✓				✓
79	มีการพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับผู้สอนอย่างต่อเนื่อง						✓				
80	มีกระบวนการรับสมัครในการคัดเลือกนักศึกษาให้เหมาะสมกับสาขาที่เรียน						✓				
81	มีวิธีการในการวัดและเปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ บริการ เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเองให้ดีขึ้น						✓				
82	มีการกำหนดวิธีการดำเนินงานกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างชัดเจน						✓				
83	ช่องทางการประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่ยอมรับ						✓				

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ
ทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	งานวิจัยเรื่องที่ 1	งานวิจัยเรื่องที่ 2	งานวิจัยเรื่องที่ 3	งานวิจัยเรื่องที่ 4	งานวิจัยเรื่องที่ 5	งานวิจัยเรื่องที่ 6	งานวิจัยเรื่องที่ 7	งานวิจัยเรื่องที่ 8	งานวิจัยเรื่องที่ 9	งานวิจัยเรื่องที่ 10
84	มีงบประมาณที่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลง							✓			
85	มีการกำหนดนโยบายสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล							✓			
86	มีความเป็นสากล							✓			
87	โครงสร้างขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กร							✓		✓	
88	ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล							✓		✓	
89	มีระบบการประเมินผู้สอน							✓		✓	
90	ฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะในการแก้ปัญหา							✓		✓	✓

1.4 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 นายอรรถพล สังขวาสี ตำแหน่งเลขาธิการสภาการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 เรืออากาศโท สมพร ปานดำ ตำแหน่งรองเลขาธิการคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ว่าที่ร้อยตรี ธนุ วงษ์จินดา ตำแหน่งรองเลขาธิการคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 นายวณิชย์ อ่วมศรี ตำแหน่งที่ปรึกษาโครงการพิเศษ Excellent
Center สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 ดร.สาโรจน์ ขจรจวนเดี่ยว ตำแหน่งนายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 4

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 นายพัฒนา งามสูงเนิน ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 ดร.มงคลชัย สมอุดร ตำแหน่งรองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนัก
นายกรัฐมนตรี

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร ตำแหน่งอดีตเลขาธิการคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9 ดร.บุญส่ง จำปาโพธิ์ ตำแหน่งนายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10 ดร.สมพงษ์ พนมชัย ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11 ดร.ชนะคมศร คงยืน ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12 นายสุชาติ ชาตวิวรรณ ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค
พิษณุโลก

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 13 นายอมรินทร์ รูปสวย ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 14 ดร.นิรุต บุตรแสนลี ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา
อุดรธานี

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 15 นายณรงค์ ตรีธัญญา ตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจ
ดิจิทัล (ต่อเนื่อง) สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 16 ดร.วีระ ทองประสิทธิ์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคกลาง 4

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 17 นายสุภชัย สุขุมาลจันทร์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวน 56 ตัวแปร ดังรายละเอียดในตารางที่ 9



ตารางที่ 9 สรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ที่	ตัวแปรองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 13	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 14	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 15	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 16	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 17			
1	สื่อสารทั้ง 2 ทาง รวมทั้งสื่อสารด้วยคำสั่ง ด้วยวาจาและหนังสือสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
2	สื่อสารในแต่ละเรื่องไปยังผู้รับสารคือผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานที่แต่ละครั้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมทั้งใช้โซเชียลเป็นสื่อกลางหากต้องการประชาสัมพันธ์งานที่ต้องทำให้ทราบโดยทั่วกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	สื่อสารโดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าใจตรงกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	รับฟังทุกคนเปิดโอกาส ให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็นตัวเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	สื่อสารตามลำดับชั้น สร้างความรู้ความเข้าใจในฝ่ายบริหารก่อน จากนั้นจึงกำหนดแนวทางให้เจ้าหน้าที่ในงานได้ทราบถึงนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติราชการให้เข้าใจตรงกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

ตารางที่ 9 สรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 13	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 14	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 15	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 16	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 17	
18	การสร้างควมตระหนัก ให้เกิดการรับรู้ถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓														
19	สร้างทีมขับเคลื่อนโดยมีคำสั่งแต่งตั้ง มอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน	✓	✓	✓	✓														
20	กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓														
21	ศึกษาวิเคราะห์สาเหตุความเสียหายและดำเนินการศึกษาวิเคราะห์สาเหตุ ความเสี่ยงและดำเนินการควบคุมความเสียหายตามมาตรการที่ภาครัฐกำหนด	✓	✓	✓	✓														
22	นำความเสี่ยงที่ประสบ มาวางแผนการทำงาน	✓	✓	✓	✓				✓	✓									
23	แต่งตั้งคณะกรรมการ ให้ทุกฝ่าย ทำงาน มีภาคีที่นอกเหนือจากภาคราชการที่รับผิดชอบประเมินผลของสถานศึกษา	✓	✓		✓			✓	✓	✓									
24	จัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยง และทบทวนผลเป็นระยะ		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓									
25	การยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance)		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓									
26	กำหนดนโยบาย บทบาทหน้าที่ของบริหารจัดการความเสี่ยง		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓									
27	กำหนดกรอบการตัดสินใจในการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓									
28	การกำหนดการมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการร่วมกับนักวิเคราะห์และตัดสินใจ		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓									
29	การเพิ่มขีดความสามารถสถานศึกษา		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓									

ตารางที่ 9 สรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 13	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 14	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 15	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 16	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 17	
30	การวิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ปัญหา โดยเลือกวิธีการที่คิดว่าดีที่สุด ต้องคิดรอบด้านในเรื่องผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	✓	✓	✓	✓														
31	การศึกษาสภาพปัจจุบัน/ความเป็นไปได้และหลักทางธรรมาภิบาล ในการพิจารณา	✓	✓	✓	✓														
32	การระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓														
33	มีข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนในการตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓			✓											
34	การสร้างความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓			✓											
35	ร่วมกันระดมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้ากับบุคลากรทุกคน และสร้างความตระหนัก ในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	✓																	
36	พัฒนาครูด้านทักษะการวิจัย				✓	✓		✓	✓										
37	ใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาร่วมเป็นองค์ความรู้				✓	✓		✓	✓										
38	มีกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรตามความเปลี่ยนแปลงความต้องการ กำลังคนของประเทศ				✓	✓	✓												
39	การปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum)				✓	✓	✓												

ตารางที่ 9 สรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 13	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 14	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 15	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 16	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 17	
40	การประเมินผลงานครูอย่างเป็นระบบ มีตัวชี้วัดชัดเจน				✓	✓	✓	✓				✓							
41	การใช้ SWOT หาจุดแข็งและโอกาส				✓	✓	✓	✓				✓							
42	ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และใช้ปัจจัยในการกำหนดทิศทาง คือ วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย				✓	✓	✓	✓				✓							
43	กำหนดรางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์				✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓				
44	การสร้างสรรคัลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัฒนธรรมองค์การเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์				✓	✓	✓	✓				✓			✓				✓
45	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญ (Competent personnel)				✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓				✓
46	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี				✓	✓	✓	✓				✓							
47	กำหนดแผนงานชัดเจนทั้งเรื่องงาน เงิน คน อุปกรณ์ กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ				✓	✓	✓	✓				✓	✓						
48	การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต้องมาจากบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในสมรรถนะและทักษะ ของงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่				✓	✓	✓	✓				✓	✓						

ตารางที่ 9 สรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 13	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 14	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 15	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 16	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 17
49	ศึกษาความต้องการของชุมชน รับฟังความคิดเห็น				✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓				
50	สร้างมีส่วนร่วมกับชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน				✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓			
51	มีแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนโดยคำนึงถึงของกรมการศึกษานานาชาติ				✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			
52	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทั้งด้านการบริหารจัดการและการเรียนรู้เป็นดิจิทัลทันสมัยตลอดเวลา				✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓			
53	บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ความเป็นเลิศ ให้มีสมรรถนะหรือทักษะในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่				✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			
54	การบริหารเชิงระบบและยืดหยุ่น PDCA				✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓			
55	เป็นศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้กับภาคแรงงานที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพ (Up Skill) หรือพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Re Skill) และประชาชนทั่วไปที่ต้องการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพใหม่ (New Skill)				✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓			
56	การนำสถานประกอบการที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานร่วมกันทั้งในและต่างประเทศ MOU				✓							✓	✓	✓	✓			

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปร การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จากการศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี จำนวน 105 ตัวแปร การศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีองค์กรที่เป็นเลิศ จำนวน 78 ตัวแปร การวิเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ จำนวน 90 ตัวแปร และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 56 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้นำมาบูรณาการตัวแปรที่มีความสอดคล้องกันในหลาย ๆ ประเด็นเข้าด้วยกัน และนำมาจัดทำเป็น ข้อคำถามได้ 105 ข้อ และได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) พิจารณาเลือก ข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.6 - 1.0 ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขข้อความบางข้อให้มีความเหมาะสม จากนั้นได้นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง ทำให้ได้ ตัวแปรจำนวนทั้งสิ้น 105 ข้อ หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหา ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.986 จึงกล่าวได้ว่า แบบสอบถามความคิดเห็นดังกล่าวนี้มีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.5 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 10 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ที่	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
1	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
2	มอบหมายบุคลากรตามภาระงาน / โครงการ / กิจกรรม
3	การกำกับติดตาม
4	สร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์กรในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน
5	มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่เกิดจากทุกฝ่าย และมีผู้ตรวจสอบการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
6	กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ
7	กำหนดผู้รับผิดชอบและทีมงาน วางคนให้เหมาะกับงาน
8	ศึกษาสภาพความต้องการของชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย
9	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ

ตารางที่ 10 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
10	การติดตามประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง
11	ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
12	ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนนำมาสู่การวางแผน
13	ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
14	มีการวิเคราะห์ SWOT โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทั้งภายในและภายนอก มีการสำรวจความต้องการเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกันได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
15	การกำหนดตัวบุคคล / คณะทำงาน / ที่ตั้งศูนย์
16	การแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากโครงสร้างการบริหารเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและเชื่อมโยงกับงานเดิมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน
17	กลไกการบริหารจัดการต้องชัดเจนเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเอกภาพ
18	การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน และมีการรายงานผลรวมถึงประเมินผลเป็นระยะ ๆ
19	เข้าถึงข้อมูลง่าย มีข้อมูลครบถ้วน
20	ทันสมัย ตอบโจทย์ผู้รับบริการ
21	ต้องมีผู้ที่เข้าใจการบริหารบุคลากร และผ่านการอบรมระดับสูงที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
22	มีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดตั้ง มีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง มีภารกิจที่ชัดเจนว่ามีหน้าที่อย่างไรบ้าง
23	เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมารวมตัวกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
24	ผู้นำศูนย์มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ชอบความท้าทายและเป็นผู้นำในการพัฒนา
25	สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา และมีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
26	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทั้งด้านการบริหารจัดการและการเรียนรู้เป็นดิจิทัลทันสมัยตลอดเวลา
27	มีความร่วมมือ มีเครือข่าย
28	มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบ มีการกำกับ ติดตามและประเมินผล
29	บริหารผ่านระบบเครือข่าย เช่น Cloud Service และการดำเนินการผ่านเครื่องมือที่ใช้ทำงานร่วมกันต่าง ๆ รวมถึงจัดตั้งซอฟต์แวร์การบริหารจัดการ

ตารางที่ 10 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
30	มีการสื่อสารและมีกิจกรรมเผยแพร่ต่อเนื่อง
31	มีการรวมกลุ่มเป็น PLC เฉพาะทาง / เฉพาะด้าน โดยมีครู / สถานประกอบการ / ร้านค้า / ผู้ซื้อ / เครือข่ายต่างประเทศ และผู้มีส่วนได้เสีย
32	ผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการ มีความรู้และความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ๆ
33	ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังและความเชื่อมโยงกับภาระงานในโครงสร้างปกติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
34	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียน การสอน
35	เป็นการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเต็มรูปแบบ
36	การบริหารแบบมีส่วนร่วม
37	กระชับรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นเลิศ
38	เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนนักศึกษา สู่การรับรองมาตรฐานระดับสากล
39	มีสำนักงานศูนย์ กำหนดหน้าที่ กำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนการขับเคลื่อน ดำเนินการขับเคลื่อนตามนโยบาย
40	เน้นการกระจายอำนาจ พัฒนาแรงจูงใจเสริมสร้างศักยภาพ
41	กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ความเป็นเลิศ และมีสมรรถนะหรือทักษะในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่
42	เพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ให้มีความทันสมัยและจำเป็น ต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร
43	มีการบริหารจัดการและการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
44	เป็นศูนย์ที่สามารถรองรับการทดสอบตามมาตรฐานสมรรถนะทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานในระดับสากล
45	เป็นศูนย์ที่รองรับการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอน
46	เป็นศูนย์ที่รองรับด้านการอบรมพัฒนาให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ ในอนาคต
47	ประกาศจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 10 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
48	จัดทำแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
49	จัดสรรงบประมาณในการอบรมพัฒนา และปรับปรุงพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
50	อบรม พัฒนาให้กับผู้อำนวยการศูนย์ รวมไปถึงบุคลากรประจำศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
51	สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน
52	นิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
53	เป็นผู้ประสานงานและรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
54	ดำเนินงานและบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาระดับจังหวัด
55	จัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาระดับจังหวัด
56	สรุปและรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับจังหวัด
57	ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่น
58	ดำเนินงาน อำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงการและประสานงานการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
59	อำนวยความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานและสถานศึกษาอื่น ๆ ในเขตพื้นที่ สอจ.
60	จัดทำเสนอโครงการ ขออนุมัติโครงการ และประสานงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
61	เบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
62	ดำเนินการอบรม พัฒนาภายในศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
63	รวบรวม ประเมินผลการดำเนินการทุกกิจกรรมตามปฏิทินที่กำหนด และรายงานตามลำดับ
64	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ดูแลระบบเครือข่าย เทคโนโลยีศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 10 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
65	นิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินงานภายในศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
66	รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เสนอต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด
67	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ที่เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
68	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด
69	ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นที่ตั้ง ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
70	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด
71	ศึกษานิเทศก์
72	เจ้าหน้าที่งานบริหารบุคคล สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด
73	กำหนดให้ศูนย์ความเป็นเลิศใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัยเป็นศูนย์พัฒนา
74	เป็นที่ยึดศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาโดยยึดตามหลักภูมิศาสตร์ของวิทยาลัยตามภูมิภาคต่าง ๆ
75	อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาอบรม พัฒนาหรือเข้ารับการทดสอบ โดยศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
76	มีห้องประชุม (Meeting Room) เพียงพอ
77	มีห้องปฏิบัติการ (Workshop) เพียงพอ
78	มีห้องคอมพิวเตอร์ (Computer Room) เพียงพอ
79	คอมพิวเตอร์จัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมต่อการใช้งานกับจำนวนของผู้เข้ารับการอบรมที่ตั้งเป้าหมายไว้
80	โปรแกรมปฏิบัติการ (Software) มีระบบปฏิบัติการหรือ Software ที่ทันสมัย สอดคล้อง เพื่อให้การใช้งานระบบการเรียนการสอนออนไลน์ เป็นไปอย่างราบรื่น
81	ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการรองรับการใช้งานระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ โดยให้แยกออกจากของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพและมีความเสถียร
82	อุปกรณ์อื่น ๆ อาทิ พรินเตอร์ เครื่องสแกน จอโปรเจ็คเตอร์ โทรทัศน์ และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมในการใช้งานของแต่ละศูนย์
83	การอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy)

ตารางที่ 10 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
84	การอบรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อฝึกทักษะการคิดแบบมีเหตุผล และเป็นขั้นตอน (Coding)
85	การอบรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
86	การอบรมพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
87	หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency Curriculum Based)
88	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ ตามกรอบมาตรฐาน CEFR (English Literacy)
89	สอบวัดระดับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
90	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาจีน (HSK / YCT)
91	สอบวัดระดับความสามารถทางด้านอื่น ๆ ตามสมรรถนะที่ สอศ. กำหนด
92	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัตินี้ การออกใบประกาศนียบัตรในรูปแบบออนไลน์ (E-Certification)
93	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัตินี้ เพื่อใช้ในการต่อใบประกอบวิชาชีพครู (Teacher License)
94	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัตินี้ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น
95	หลักในการเรียนรู้ออนไลน์ของประเทศเพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต
96	เปิดกว้างให้ภาคเอกชน สามารถเข้ามาพัฒนาเนื้อหาให้มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย
97	เป็นช่องทางแห่งการเรียนรู้แบบ Digital Platform ให้นักเรียน ครู และผู้บริหารทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
98	เป็นช่องทางในการอบรมพัฒนาความสามารถ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์
99	ช่วยให้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา สามารถบริหารจัดการการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
100	เปิดโอกาสให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาศักยภาพหรือความเป็นเลิศในแบบฉบับของตนเองได้

ตารางที่ 10 สรุปตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

ที่	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
101	ส่งผลให้การศึกษาของไทยในอนาคต เปลี่ยนจากการวัดผลด้วยการทดสอบเป็นการประเมิน เพื่อพัฒนาทดสอบที่ไม่จำเป็นต่อนักเรียนลง ลดงานเอกสารของครูลง
102	เตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับ CEO
103	พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Excellence Individual Development Plan : EIDP)
104	เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของระบบการศึกษาไทยเข้าไว้ด้วยกัน ให้เป็นระบบนิเวศทางการศึกษาที่สมบูรณ์
105	นักเรียน ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไทยทุกคน สามารถประสบความสำเร็จได้ในแบบฉบับของตนเอง และจะนำพาให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีฐานทุนมนุษย์ ที่เป็นเลิศอย่างแท้จริง

1.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 354 คน โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 354 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสาขาวิชา ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

n = 354

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	216	61.02
หญิง	138	38.98
อายุ		
26 - 35 ปี	48	13.56
36 - 45 ปี	105	29.66
46 - 55 ปี	160	45.20
มากกว่า 55 ปี	41	11.58
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	129	36.44
ปริญญาโท	196	55.37
ปริญญาเอก	29	8.19
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 10 ปี	80	22.60
11 - 20 ปี	108	30.51
21 - 30 ปี	114	32.20
มากกว่า 30 ปี	52	14.69
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	118	33.33
รองผู้อำนวยการ	118	33.33
หัวหน้าสาขาวิชา	118	33.33
รวม	354	100.00

จากตารางที่ 11 แสดงถึงลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 61.02 เพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 38.98

ด้านอายุส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 46 – 55 ปี มีมากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.66 ช่วงอายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 และอายุมากกว่า 55 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.58

ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีมากที่สุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 55.37 รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 36.44 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก น้อยที่สุดจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.19

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ทำงาน 21 – 30 ปี มีมากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.51 1 – 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และมากกว่า 30 ปี น้อยที่สุดจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.69

ด้านตำแหน่ง ทุกตำแหน่งมีจำนวนเท่ากัน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสาขาวิชา ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีจำนวน 118 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.33

1.6.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 354 คน เพื่อหาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

n = 354

ข้อ	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.54	0.78	มากที่สุด
2	มอบหมายบุคลากรตามภาระงาน / โครงการ / กิจกรรม	4.52	0.71	มากที่สุด
3	การกำกับติดตาม	4.43	0.69	มาก
4	สร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์กรในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.41	0.73	มาก
5	มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่เกิดจากทุกฝ่าย และมีผู้ตรวจสอบการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.76	มาก
6	กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ	4.43	0.71	มาก
7	กำหนดผู้รับผิดชอบและทีมงาน วางคนให้เหมาะกับงาน	4.47	0.73	มาก
8	ศึกษาสภาพความต้องการของชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย	4.13	0.81	มาก
9	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ	4.32	0.81	มาก
10	การติดตามประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง	4.23	0.86	มาก
11	ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.97	0.90	มาก
12	ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนนำมาสู่การวางแผน	4.31	0.80	มาก
13	ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	3.97	0.91	มาก
14	มีการวิเคราะห์ SWOT โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทั้งภายในและภายนอก มีการสำรวจความต้องการเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกันได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.24	0.86	มาก
15	การกำหนดตัวบุคคล / คณะทำงาน / ที่ตั้งศูนย์	4.31	0.77	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

n = 354

ข้อ	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
16	การแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากโครงสร้างการบริหารเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและเชื่อมโยงกับงานเดิมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	4.31	0.82	มาก
17	กลไกการบริหารจัดการต้องชัดเจนเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเอกภาพ	4.31	0.78	มาก
18	การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน และมีการรายงานผลรวมถึงประเมินผลเป็นระยะ ๆ	4.38	0.78	มาก
19	เข้าถึงข้อมูลง่าย มีข้อมูลครบถ้วน	4.29	0.77	มาก
20	ทันสมัย ตอบโจทย์ผู้รับบริการ	4.36	0.76	มาก
21	ต้องมีผู้ที่เข้าใจการบริหารบุคลากร และผ่านการอบรมระดับสูงที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.35	0.72	มาก
22	มีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดตั้ง มีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง มีภารกิจที่ชัดเจนว่ามีหน้าที่อย่างไรบ้าง	4.41	0.71	มาก
23	เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมตัวกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.31	0.78	มาก
24	ผู้นำศูนย์มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ชอบความท้าทายและเป็นผู้นำในการพัฒนา	4.38	0.70	มาก
25	สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา และมีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.43	0.67	มาก
26	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทั้งด้านการบริหารจัดการและการเรียนรู้เป็นดิจิทัลทันสมัยตลอดเวลา	4.37	0.71	มาก
27	มีความร่วมมือ มีเครือข่าย	4.47	0.68	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

n = 354

ข้อ	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
28	มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบ มีการกำกับติดตาม และประเมินผล	4.46	0.67	มาก
29	บริหารผ่านระบบเครือข่าย เช่น Cloud Service และการดำเนินการผ่านเครื่องมือที่ใช้ทำงานร่วมกันต่าง ๆ รวมถึงจัดตั้งซอฟต์แวร์การบริหารจัดการ	4.30	0.76	มาก
30	มีการสื่อสารและมีกิจกรรมเผยแพร่ต่อเนื่อง	4.34	0.76	มาก
31	มีการรวมกลุ่มเป็น PLC เฉพาะทาง / เฉพาะด้าน โดยมีครู / สถานประกอบการ / ร้านค้า / ผู้ซื้อ / เครือข่ายต่างประเทศ และผู้มีส่วนได้เสีย	4.22	0.81	มาก
32	ผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการ มีความรู้และความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ๆ	4.37	0.75	มาก
33	ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังและความเชื่อมโยงกับภาระงานในโครงสร้างปกติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.68	มาก
34	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียน การสอน	4.33	0.80	มาก
35	เป็นการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเต็มรูปแบบ	4.24	0.83	มาก
36	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.41	0.73	มาก
37	กระชับรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นเลิศ	4.39	0.74	มาก
38	เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนนักศึกษา สู่การรับรองมาตรฐานระดับสากล	4.40	0.71	มาก
39	มีสำนักงานศูนย์ กำหนดหน้าที่ กำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนการขับเคลื่อน ดำเนินการขับเคลื่อนตามนโยบาย	4.40	0.71	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

n = 354

ข้อ	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
40	เน้นการกระจายอำนาจ พัฒนาแรงจูงใจเสริมสร้างศักยภาพ	4.36	0.72	มาก
41	กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ความเป็นเลิศ และมีสมรรถนะหรือทักษะในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	4.45	0.67	มาก
42	เพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ให้มีความทันสมัยและจำเป็น ต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร	4.48	0.67	มาก
43	มีการบริหารจัดการและการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	4.46	0.69	มาก
44	เป็นศูนย์ที่สามารถรองรับการทดสอบตามมาตรฐานสมรรถนะทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานในระดับสากล	4.32	0.81	มาก
45	เป็นศูนย์ที่รองรับการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอน	4.40	0.72	มาก
46	เป็นศูนย์ที่รองรับด้านอบรมพัฒนาให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ ในอนาคต	4.36	0.76	มาก
47	ประกาศจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	4.21	0.92	มาก
48	จัดทำแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	4.21	0.90	มาก
49	จัดสรรงบประมาณในการอบรมพัฒนา และปรับปรุงพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	4.22	0.90	มาก
50	อบรม พัฒนาให้กับผู้อำนวยการศูนย์ รวมไปถึงบุคลากรประจำศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	4.24	0.88	มาก
51	สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน	4.41	0.79	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของ
แต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

n = 354

ข้อ	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
52	นิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของศูนย์ ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	4.28	0.86	มาก
53	เป็นผู้ประสานงานและรับนโยบายจากสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	4.29	0.84	มาก
54	ดำเนินงานและบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด	4.14	0.96	มาก
55	จัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด	4.25	0.92	มาก
56	สรุปและรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา ในระดับจังหวัด	4.19	0.94	มาก
57	ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงาน การศึกษาในท้องถิ่น	4.31	0.82	มาก
58	ดำเนินงาน อำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงการ และประสานงานการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	4.21	0.85	มาก
59	อำนวยความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานและ สถานศึกษาอื่น ในเขตพื้นที่การศึกษาทั้งระดับประถม ศึกษาและระดับมัธยมศึกษา	4.32	0.79	มาก
60	จัดทำเสนอโครงการ ขออนุมัติโครงการ และประสานงาน เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไป ด้วยความ เรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.41	0.76	มาก
61	เบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.49	0.75	มาก
62	ดำเนินการอบรม พัฒนาภายในศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย	4.33	0.85	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

n = 354

ข้อ	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
63	รวบรวม ประเมินผลการดำเนินการทุกกิจกรรมตามปฏิทินที่กำหนด และรายงานตามลำดับ	4.41	0.79	มาก
64	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ดูแลระบบเครือข่ายเทคโนโลยีของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.84	มาก
65	นิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินงานภายในศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	4.29	0.84	มาก
66	รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด	4.29	0.86	มาก
67	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ที่เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	4.20	0.90	มาก
68	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	4.19	0.94	มาก
69	ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	4.29	0.86	มาก
70	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	4.21	0.93	มาก
71	ศึกษานิเทศก์	4.02	0.98	มาก
72	เจ้าหน้าที่งานบริหารบุคคล สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	4.14	0.94	มาก
73	กำหนดให้ศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัยเป็นศูนย์พัฒนา	4.28	0.95	มาก
74	เป็นที่ยังศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellent Center) โดยยึดตามหลักภูมิศาสตร์ของวิทยาลัยตามภูมิภาคต่าง ๆ	4.27	0.88	มาก
75	อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาอบรม พัฒนาหรือเข้ารับการทดสอบ โดยศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellent Center)	4.25	0.93	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

n = 354

ข้อ	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
76	มีห้องประชุม (Meeting Room) เพียงพอ	4.28	0.87	มาก
77	มีห้องปฏิบัติการ (Workshop) เพียงพอ	4.28	0.87	มาก
78	มีห้องคอมพิวเตอร์ (Computer Room) เพียงพอ	4.29	0.90	มาก
79	คอมพิวเตอร์ จัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมต่อการใช้งานกับจำนวนของผู้เข้ารับการอบรมที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.29	0.95	มาก
80	โปรแกรมปฏิบัติการ (Software) มีระบบปฏิบัติการหรือ Software ที่ทันสมัย สอดคล้อง เพื่อให้การใช้งานระบบการเรียนการสอนออนไลน์ เป็นไปอย่างราบรื่น	4.34	0.93	มาก
81	ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ควรมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการรองรับการใช้งาน ระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ โดยให้แยกออกจากของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเสถียร	4.31	0.93	มาก
82	อุปกรณ์อื่น ๆ อาทิ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกนเนอร์ จอโปรเจ็คเตอร์ โพรเจ็คเตอร์ และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมในการใช้งานของแต่ละศูนย์	4.28	0.95	มาก
83	การอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy)	4.01	1.04	มาก
84	การอบรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อฝึกทักษะการคิดแบบมีเหตุผล และเป็นขั้นตอน (Coding)	4.19	0.90	มาก
85	การอบรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	4.26	0.87	มาก
86	การอบรมพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	4.23	0.90	มาก
87	หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency Curriculum Based)	4.32	0.84	มาก
88	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR (English Literacy)	4.00	1.07	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

n = 354

ข้อ	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
89	สอบวัดระดับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	4.16	0.95	มาก
90	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาจีน (HSK / YCT)	3.86	1.17	มาก
91	สอบวัดระดับความสามารถทางด้านอื่น ๆ ตามสมรรถนะที่ สอศ. กำหนด	4.19	0.92	มาก
92	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัต การออกใบประกาศนียบัตร ในรูปแบบออนไลน์ (E-Certification)	4.27	0.91	มาก
93	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัต เพื่อใช้ในการต่อใบประกอบวิชาชีพครู (Teacher License)	4.31	0.89	มาก
94	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัต ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	4.33	0.88	มาก
95	หลักในการเรียนรู้ออนไลน์ของประเทศเพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.27	0.91	มาก
96	เปิดกว้างให้ภาคเอกชน สามารถเข้ามาพัฒนาเนื้อหาให้มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.28	0.93	มาก
97	เป็นช่องทางแห่งการเรียนรู้แบบ Digital Platform ให้นักเรียน ครู และผู้บริหารทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.30	0.88	มาก
98	เป็นช่องทางในการอบรมพัฒนาความสามารถ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์	4.36	0.84	มาก
99	ช่วยให้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา สามารถบริหารจัดการการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.89	มาก
100	เปิดโอกาสให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาศักยภาพหรือความเป็นเลิศในแบบฉบับของตนเองได้	4.34	0.84	มาก

ตารางที่ 12 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (ต่อ)

n = 354

ข้อ	ตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
101	ส่งผลให้การศึกษาของไทยในอนาคต เปลี่ยนจากการวัดผลด้วยการทดสอบเป็นการประเมิน เพื่อพัฒนาลดการสอบที่ไม่จำเป็นต่อนักเรียน ลดงานเอกสารของครู	4.32	0.86	มาก
102	เตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับ CEO	4.28	0.88	มาก
103	พัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Excellence Individual Development Plan : EIDP)	4.30	0.90	มาก
104	เชื่อมโยงทุกองคาพยพของระบบการศึกษาไทยเข้าไว้ด้วยกัน ให้เป็นระบบนิเวศทางการศึกษาที่สมบูรณ์	4.27	0.89	มาก
105	นักเรียน ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไทยทุกคนสามารถประสบความสำเร็จได้ในแบบฉบับของตนเอง และจะนำพาให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีฐานทุนมนุษย์ ที่เป็นเลิศอย่างแท้จริง	4.28	0.88	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า โดยภาพรวม ตัวแปรทั้ง 105 ข้อ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) อยู่ระหว่าง 3.86-4.54 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรโดยเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมาก ถึงระดับมากที่สุด โดยมีตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) มากที่สุด 5 ลำดับแรก คือตัวแปรที่ 1 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.78 รองลงมาตัวแปรที่ 2 การมอบหมายบุคลากรตามภาระงาน / โครงการ / กิจกรรม มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.71 ลำดับต่อมาตัวแปรที่ 61 เบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.75 ลำดับต่อมาตัวแปรที่ 42 เพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ให้มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียนนักศึกษา ตามหลักสูตร มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.67 และตัวแปรที่ 7

กำหนดผู้รับผิดชอบและทีมงาน วางคนให้เหมาะกับงาน และตัวแปรที่ 27 มีความร่วมมือ มีเครือข่าย มีค่ามัธยัมเลขคณิต (\bar{X}) เท่ากัน คือ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.73 และ 0.68 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัธยัมเลขคณิต (\bar{X}) น้อยที่สุด 5 ลำดับแรก คือตัวแปรที่ 90 สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาจีน (HSK/ YCT) มีค่ามัธยัมเลขคณิต (\bar{X}) 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 1.17 รองลงมาคือตัวแปรที่ 11 ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และตัวแปรที่ 13 ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีค่ามัธยัมเลขคณิต (\bar{X}) เท่ากัน คือ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.90 และ 0.91 ตามลำดับ ลำดับต่อมาตัวแปรที่ 88 สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR (English Literacy) มีค่ามัธยัมเลขคณิต (\bar{X}) 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 1.07 ลำดับต่อมาตัวแปรที่ 83 การอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy) มีค่ามัธยัมเลขคณิต (\bar{X}) 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 1.04 และตัวแปรที่ 8 ศึกษาสภาพความต้องการของชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย มีค่ามัธยัมเลขคณิต (\bar{X}) 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.81 ตามลำดับ

1.6.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติทดสอบ คือ ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ที่ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 และค่าเข้าใกล้ 1 และสถิติทดสอบตัวที่ 2 คือ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบตัวแปรต่าง ๆ ว่าจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยพิจารณาค่า Chi-square และการมีนัยทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จากการวิเคราะห์ที่ปัจจัยได้ผลดังตารางที่ 13

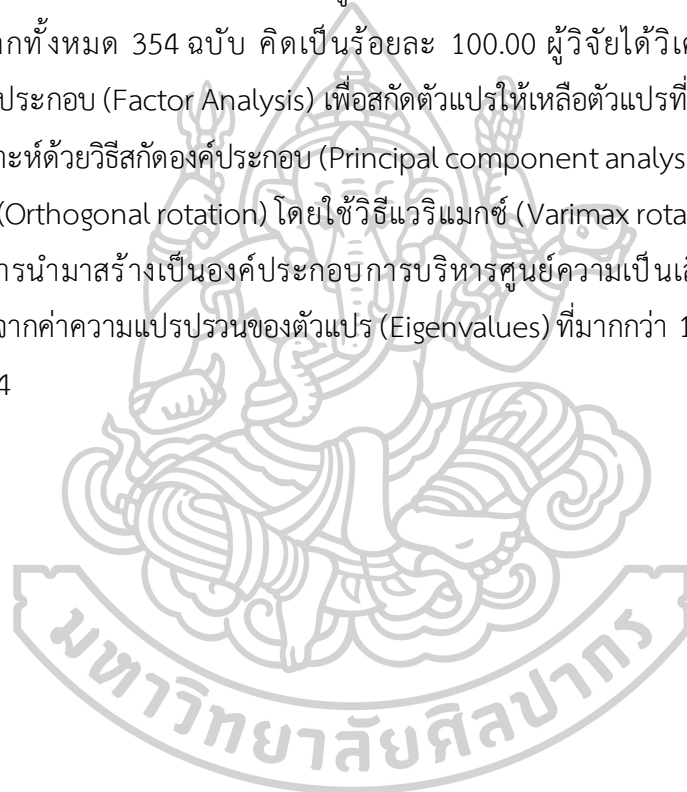
ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)

และ Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.964
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-square	44532.20
	Df.	5460
	Sig.	.000

จากตารางที่ 13 พบว่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) มีค่าเท่ากับ 0.964 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในระดับดีมากและข้อมูลเพียงพอสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่าค่า Chi-Square เท่ากับ 44532.20 มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นข้อมูลจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษากลับคืนมาจำนวน 354 ฉบับ จากทั้งหมด 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญด้วยการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ (Principal component analysis : PCA) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) โดยใช้วิธีแวนิแมกซ์ (Varimax rotation) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญในการนำมาสร้างเป็นองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ขึ้นไป รายละเอียดดังตารางที่ 14



ตารางที่ 14 องค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวน ขององค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จากการศึกษา จากการศึกษาจากองค์ประกอบและหมุนแกนองค์ประกอบ

ตัวแปร (Component)	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigen value)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (cumulative % of variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigen value)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (cumulative % of variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigen value)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (cumulative % of variance)
1	49.101	46.763	46.763	49.101	46.763	46.763	21.693	20.660	20.660
2	8.556	8.149	54.912	8.556	8.149	54.912	16.990	16.181	36.841
3	4.853	4.622	59.533	4.853	4.622	59.533	16.216	15.443	52.285
4	3.765	3.585	63.119	3.765	3.585	63.119	11.376	10.834	63.119
5	2.283	2.175	65.293						
6	1.990	1.895	67.189						
7	1.794	1.708	68.897						
8	1.652	1.573	70.470						
9	1.477	1.407	71.877						
10	1.314	1.252	73.129						
11	1.182	1.125	74.254						
12	1.107	1.054	75.308						

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ที่มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) อยู่ระหว่าง 10.834– 20.660 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 63.119 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้เท่ากับ 63.119 % เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้น มีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) พบว่าองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ที่เป็นไปตามเกณฑ์ มีทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 105 ตัวแปร ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและจำนวนกลุ่มองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
ตัวแปรที่ 97	.805			
ตัวแปรที่ 98	.792			
ตัวแปรที่ 102	.789			
ตัวแปรที่ 99	.788			
ตัวแปรที่ 100	.787			
ตัวแปรที่ 85	.774			
ตัวแปรที่ 96	.773			
ตัวแปรที่ 95	.767			
ตัวแปรที่ 84	.765			
ตัวแปรที่ 103	.764			
ตัวแปรที่ 89	.763			
ตัวแปรที่ 87	.762			
ตัวแปรที่ 104	.757			
ตัวแปรที่ 82	.750			
ตัวแปรที่ 79	.746			
ตัวแปรที่ 86	.735			

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและจำนวนกลุ่มองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
ตัวแปรที่ 83	.733			
ตัวแปรที่ 94	.733			
ตัวแปรที่ 101	.731			
ตัวแปรที่ 88	.726			
ตัวแปรที่ 91	.722			
ตัวแปรที่ 81	.721			
ตัวแปรที่ 80	.717			
ตัวแปรที่ 92	.709			
ตัวแปรที่ 93	.703			
ตัวแปรที่ 105	.697			
ตัวแปรที่ 90	.671			
ตัวแปรที่ 77	.642			
ตัวแปรที่ 78	.626			
ตัวแปรที่ 76	.599			
ตัวแปรที่ 74	.565			
ตัวแปรที่ 75	.548			
ตัวแปรที่ 73	.469			
ตัวแปรที่ 25		.757		
ตัวแปรที่ 30		.715		
ตัวแปรที่ 24		.706		
ตัวแปรที่ 22		.705		
ตัวแปรที่ 23		.689		
ตัวแปรที่ 38		.686		
ตัวแปรที่ 34		.681		
ตัวแปรที่ 26		.680		
ตัวแปรที่ 29		.679		
ตัวแปรที่ 21		.668		

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและจำนวนกลุ่มองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
ตัวแปรที่ 37		.666		
ตัวแปรที่ 33		.663		
ตัวแปรที่ 39		.653		
ตัวแปรที่ 42		.645		
ตัวแปรที่ 40		.644		
ตัวแปรที่ 20		.643		
ตัวแปรที่ 19		.642		
ตัวแปรที่ 27		.633		
ตัวแปรที่ 41		.625		
ตัวแปรที่ 35		.622		
ตัวแปรที่ 28		.622		
ตัวแปรที่ 32		.610		
ตัวแปรที่ 45		.609		
ตัวแปรที่ 43		.602		
ตัวแปรที่ 44		.601		
ตัวแปรที่ 36		.601		
ตัวแปรที่ 46		.600		
ตัวแปรที่ 31		.597		
ตัวแปรที่ 62			.753	
ตัวแปรที่ 59			.745	
ตัวแปรที่ 64			.741	
ตัวแปรที่ 56			.740	
ตัวแปรที่ 66			.734	
ตัวแปรที่ 58			.733	
ตัวแปรที่ 65			.731	
ตัวแปรที่ 49			.708	
ตัวแปรที่ 69			.703	

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและจำนวนกลุ่มองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
ตัวแปรที่ 63			.696	
ตัวแปรที่ 55			.693	
ตัวแปรที่ 47			.675	
ตัวแปรที่ 54			.672	
ตัวแปรที่ 48			.666	
ตัวแปรที่ 52			.665	
ตัวแปรที่ 67			.665	
ตัวแปรที่ 60			.657	
ตัวแปรที่ 50			.652	
ตัวแปรที่ 70			.644	
ตัวแปรที่ 68			.625	
ตัวแปรที่ 57			.623	
ตัวแปรที่ 61			.601	
ตัวแปรที่ 72			.590	
ตัวแปรที่ 53			.568	
ตัวแปรที่ 71			.554	
ตัวแปรที่ 51			.522	
ตัวแปรที่ 10				.737
ตัวแปรที่ 12				.718
ตัวแปรที่ 13				.698
ตัวแปรที่ 14				.682
ตัวแปรที่ 5				.680
ตัวแปรที่ 8				.679
ตัวแปรที่ 3				.678
ตัวแปรที่ 9				.674
ตัวแปรที่ 11				.664
ตัวแปรที่ 7				.646

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและจำนวนกลุ่มองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
ตัวแปรที่ 17				.640
ตัวแปรที่ 4				.633
ตัวแปรที่ 6				.608
ตัวแปรที่ 18				.591
ตัวแปรที่ 15				.591
ตัวแปรที่ 16				.557
ตัวแปรที่ 1				.505
ตัวแปรที่ 2				.492
รวมทั้งสิ้น 105 ตัวแปร	33 ตัวแปร	28 ตัวแปร	26 ตัวแปร	18 ตัวแปร

จากตารางที่ 15 พบว่า องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มี 4 องค์ประกอบ จำนวน 105 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรระหว่าง 0.469 - 0.805 โดยองค์ประกอบที่ 1 มีจำนวน 33 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวน 28 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวน 26 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 4 มีจำนวน 18 ตัวแปร

ตารางที่ 16 องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวแปร	จำนวน ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก (Factor Loading)
1	73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105	33	0.469 - 0.805
2	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	28	0.597 - 0.757
3	47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	26	0.522 - 0.753
4	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	18	0.492 - 0.737
รวมทั้งสิ้น		105	0.469 - 0.805

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 105 ตัวแปร โดยองค์ประกอบที่ 1 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 33 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก อยู่ระหว่าง 0.469 - 0.805 องค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 28 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก อยู่ระหว่าง 0.597 - 0.757 องค์ประกอบ ที่ 3 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 26 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก อยู่ระหว่าง 0.522 - 0.753 และองค์ประกอบที่ 4 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 18 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก อยู่ระหว่าง 0.492 - 0.737 องค์ประกอบทั้ง 4 นั้น ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของ องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 17-20

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 1

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
97	เป็นช่องทางแห่งการเรียนรู้แบบ Digital Platform ให้นักเรียน ครู และผู้บริหารทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	0.805
98	เป็นช่องทางในการอบรมพัฒนาความสามารถ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์	0.792
102	เตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับ CEO	0.789
99	ช่วยให้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา สามารถบริหารจัดการการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.788
100	เปิดโอกาสให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาศักยภาพหรือความเป็นเลิศในแบบฉบับของตนเองได้	0.787
85	การอบรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	0.774
96	เปิดกว้างให้ภาคเอกชน สามารถเข้ามาพัฒนาเนื้อหาให้มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย	0.773
95	หลักในการเรียนรู้ออนไลน์ของประเทศเพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต	0.767
84	การอบรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อฝึกทักษะการคิดแบบมีเหตุผล และเป็นขั้นตอน (Coding)	0.765
103	พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Excellence Individual Development Plan : EIDP)	0.764
89	สอบวัดระดับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	0.763
87	หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency Curriculum Based)	0.762

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
104	เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของระบบการศึกษาไทยเข้าไว้ด้วยกัน ให้เป็นระบบนิเวศทางการศึกษาที่สมบูรณ์	0.757
82	อุปกรณ์อื่น ๆ อาทิ พรินเตอร์ เครื่องสแกน จอโปรเจ็คเตอร์ โทรทัศน์ และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมในการใช้งานของแต่ละศูนย์	0.750
79	คอมพิวเตอร์จัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมต่อการใช้งานกับจำนวน ของผู้เข้ารับการอบรมที่ตั้งเป้าหมายไว้	0.746
86	การอบรมพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	0.735
83	การอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy)	0.733
94	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพ และให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	0.733
101	ส่งผลให้การศึกษาของไทยในอนาคต เปลี่ยนจากการวัดผล ด้วยการทดสอบเป็นการประเมิน เพื่อพัฒนาผลทดสอบที่ไม่จำเป็น ต่อนักเรียนลง ลดงานเอกสารของครูลง	0.731
88	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ ตามกรอบมาตรฐาน CEFR (English Literacy)	0.726
91	สอบวัดระดับความสามารถทางด้านอื่น ๆ ตามสมรรถนะที่ สอศ. กำหนด	0.722
81	ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการรองรับ การใช้งาน ระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ โดยให้แยกออกจาก ของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ความเสถียร	0.721
80	โปรแกรมปฏิบัติการ (Software) มีระบบปฏิบัติการหรือ Software ที่ทันสมัย สอดคล้อง เพื่อให้การใช้งานระบบการเรียนการสอนออนไลน์ เป็นไปอย่างราบรื่น	0.717
92	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ การออกใบประกาศนียบัตรในรูปแบบ ออนไลน์ (E-Certification)	0.709
93	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ เพื่อใช้ในการต่อใบประกอบวิชาชีพครู (Teacher License)	0.703

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
105	นักเรียน ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไทยทุกคน สามารถประสบความสำเร็จได้ในแบบฉบับของตนเอง และจะนำพาให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีฐานทุนมนุษย์ ที่เป็นเลิศอย่างแท้จริง	0.697
90	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาจีน (HSK / YCT)	0.671
77	มีห้องปฏิบัติการ (Workshop) เพียงพอ	0.642
78	มีห้องคอมพิวเตอร์ (Computer Room) เพียงพอ	0.626
76	มีห้องประชุม (Meeting Room) เพียงพอ	0.599
74	เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellent Center) โดยยึดตามหลัก ภูมิศาสตร์ของวิทยาลัยตามภูมิภาคต่าง ๆ	0.565
75	อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาอบรม พัฒนาหรือเข้ารับ การทดสอบ โดยศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellent Center)	0.548
73	กำหนดให้ศูนย์ความเป็นเลิศใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัยเป็นศูนย์ พัฒนา	0.469
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		21.693
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		20.660
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)		20.660

จากตารางที่ 17 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 33 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจุบัน (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.469 - 0.805 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 21.693 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 20.660 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 20.660 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 33 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ร้อยละ 20.660 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 และเมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ แล้ว พบว่า เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบปฏิบัติการ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต และการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวแปรแฝง หรือ องค์ประกอบที่ 1 ว่า “องค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” (Structural of Excellent Center)

ตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ 2

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
25	สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา และมีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	0.757
30	มีการสื่อสารและมีกิจกรรมเผยแพร่ต่อเนื่อง	0.715
24	ผู้นำศูนย์มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ชอบความท้าทายและเป็นผู้นำในการพัฒนา	0.706
22	มีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดตั้ง มีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง มีภารกิจที่ชัดเจนว่ามีหน้าที่อย่างไรบ้าง	0.705
23	เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมตัวกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.689
38	เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนนักศึกษา สู่การรับรองมาตรฐานระดับสากล	0.686
34	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	0.681
26	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทั้งด้านการบริหารจัดการและการเรียนรู้เป็นดิจิทัลทันสมัยตลอดเวลา	0.68
29	บริหารผ่านระบบเครือข่าย เช่น Cloud Service และการดำเนินการผ่านเครื่องมือที่ใช้ทำงานร่วมกันต่าง ๆ รวมถึงจัดตั้งซอฟต์แวร์การบริหารจัดการ	0.679
21	ต้องมีผู้ที่เข้าใจการบริหารบุคลากร และผ่านการอบรมระดับสูงที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	0.668
37	กระซั้บรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นเลิศ	0.666
33	ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังและความเชื่อมโยงกับภาระงานในโครงสร้างปกติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	0.663
39	มีสำนักงานศูนย์ กำหนดหน้าที่ กำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนการขับเคลื่อน ดำเนินการขับเคลื่อนตามนโยบาย	0.653
42	เพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ให้มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร	0.645

ตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
40	เน้นการกระจายอำนาจ พัฒนาแรงจูงใจเสริมสร้างศักยภาพ	0.644
20	ทันสมัย ตอบโจทย์ผู้รับบริการ	0.643
19	เข้าถึงข้อมูลง่าย มีข้อมูลครบถ้วน	0.642
27	มีความร่วมมือ มีเครือข่าย	0.633
41	กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ความเป็นเลิศ และมีสมรรถนะหรือทักษะในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	0.625
28	มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	0.622
35	เป็นการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเต็มรูปแบบ	0.622
32	ผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการ มีความรู้และความชำนาญในเรื่อง เทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ๆ	0.610
45	เป็นศูนย์ที่รองรับการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอน	0.609
43	มีการบริหารจัดการและการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	0.602
36	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	0.601
44	เป็นศูนย์ที่สามารถรองรับการทดสอบตามมาตรฐานสมรรถนะทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานในระดับสากล	0.601
46	เป็นศูนย์ที่รองรับด้านการอบรมพัฒนาให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ ในอนาคต	0.600
31	มีการรวมกลุ่มเป็น PLC เฉพาะทาง / เฉพาะด้าน โดยมีครู / สถานประกอบการ / ร้านค้า / ผู้ซื้อ / เครือข่ายต่างประเทศ และผู้มีส่วนได้เสีย	0.597
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		16.990
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		16.181
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)		36.841

จากตารางที่ 18 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 28 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจุบัน (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.597 - 0.757 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 16.990 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 16.181 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 36.841 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 28 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ร้อยละ 38.841 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 และเมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ แล้ว พบว่า เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารศูนย์ การพัฒนาตนเองและทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่ของบุคลากร และเพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวแปรแฝง หรือ องค์ประกอบที่ 2 ว่า “ระบบการบริหารจัดการ” (Management System)

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 3

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
62	ดำเนินการอบรม พัฒนาภายในศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย	0.753
59	อำนวยความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานและสถานศึกษา อื่น ๆ ในเขตพื้นที่ สอจ.	0.745
64	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ดูแลระบบเครือข่าย เทคโนโลยีของศูนย์ ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.741
56	สรุปและรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับจังหวัด	0.740
66	รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เสนอต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด	0.734
58	ดำเนินงาน อำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงการและประสานงาน การเบิกจ่ายงบประมาณให้กับศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	0.733
65	นิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินงานภายในศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา	0.731
49	จัดสรรงบประมาณในการอบรมพัฒนา และปรับปรุงพัฒนา ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	0.708

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
69	ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	0.703
63	รวบรวม ประเมินผลการดำเนินการทุกกิจกรรมตามปฏิทินที่กำหนด และรายงานตามลำดับ	0.696
55	จัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการ อาชีวศึกษาระดับจังหวัด	0.693
47	ประกาศจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	0.675
54	ดำเนินงานและบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด	0.672
48	จัดทำแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	0.666
52	นิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา	0.665
67	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ที่เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา	0.665
60	จัดทำเสนอโครงการ ขออนุมัติโครงการ และประสานงานเกี่ยวกับ การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ	0.657
50	อบรม พัฒนาให้กับผู้อำนวยการศูนย์ รวมไปถึงบุคลากรประจำ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	0.652
70	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัด	0.644
68	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	0.625
57	ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานการศึกษา ในท้องถิ่น	0.623
61	เบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ ของทางราชการ	0.601
72	เจ้าหน้าที่งานบริหารบุคคล สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	0.59
53	เป็นผู้ประสานงานและรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	0.568

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
71	ศึกษานิเทศก์	0.554
51	สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน	0.522
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		16.216
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		15.443
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)		52.285

จากตารางที่ 19 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 26 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.522 - 0.753 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 16.216 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 15.443 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance) เท่ากับ 52.285 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 26 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ร้อยละ 52.285 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 และเมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ แล้ว พบว่า เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวแปรแฝง หรือ องค์ประกอบที่ 3 ว่า “นโยบายสู่การปฏิบัติ” (Policy to Practice)

ตารางที่ 20 องค์ประกอบที่ 4

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
10	การติดตามประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง	0.737
12	ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนนำมาสู่การวางแผน	0.718
13	ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	0.698
14	มีการวิเคราะห์ SWOT โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทั้งภายในและภายนอก มีการสำรวจความต้องการเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกันได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	0.682
5	มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่เกิดจากทุกฝ่าย และมีผู้ตรวจสอบการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	0.680

ตารางที่ 20 องค์ประกอบที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
8	ศึกษาสภาพความต้องการของชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย	0.679
3	การกำกับติดตาม	0.678
9	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ	0.674
11	ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.664
7	กำหนดผู้รับผิดชอบและทีมงาน วางคนให้เหมาะกับงาน	0.646
17	กลไกการบริหารจัดการต้องชัดเจนเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเอกภาพ	0.640
4	สร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์กรในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	0.633
6	กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ	0.608
15	การกำหนดตัวบุคคล / คณะทำงาน / ที่ตั้งศูนย์	0.591
18	การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน และมีการรายงานผลรวมถึงประเมินผลเป็นระยะ ๆ	0.591
16	การแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและเชื่อมโยงกับงานเดิมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	0.557
1	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	0.505
2	มอบหมายบุคลากรตามภาระงาน / โครงการ / กิจกรรม	0.492
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		11.376
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		10.834
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)		63.119

จากตารางที่ 20 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 18 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจุบัน (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.492 - 0.737 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 11.376 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 10.834 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative percent of variance)

เท่ากับ 63.119 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 18 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริหาร ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ร้อยละ 63.119 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 และเมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ แล้ว พบว่า เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน แผนปฏิบัติการ เป้าหมายในการดำเนินงาน การกำกับติดตาม และการมอบหมายบุคลากรตามภาระงานของศูนย์เป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวแปรแฝง หรือ องค์ประกอบที่ 4 ว่า “วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล” (Process (PDCA))

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ของ การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มาสร้างแบบสอบถาม และให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC และนำไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสาขาวิชา ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 354 คน โดยได้รับแบบสอบถามความคิดเห็น กลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 เพื่อนำผลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน

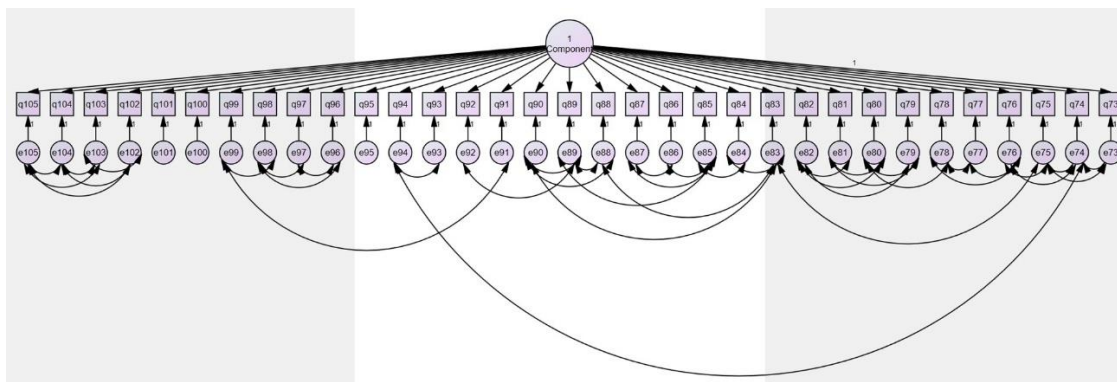
สัญลักษณ์ที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดและ แปลความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์
p-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
RMSEA	หมายถึง	ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
RMR	หมายถึง	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
TLI	หมายถึง	ค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส

Component	=	องค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Structural of Excellent Center)
Management System	=	ระบบการบริหารจัดการ (Management System)
Policy	=	นโยบายสู่การปฏิบัติ (Policy to Practice)
Process (PDCA)	=	วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล (Process (PDCA))

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบพื้นฐานของ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ดังภาพที่ 10



Chi-square = 1500.648, CFI = 0.930, RMSEA=0.081

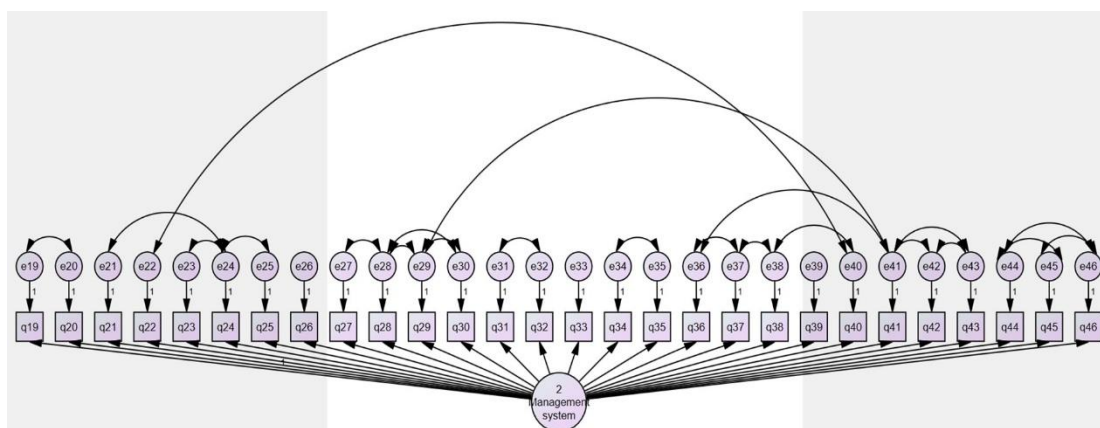
ภาพที่ 10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบพื้นฐาน
ของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบพื้นฐานของ
ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	แตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยอมรับสมมติฐานหลักว่าโมเดล ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์	1500.648 (p = 0.00)	-
χ^2 / df	$\chi^2 / df < 5.00$	3.305	ผ่านเกณฑ์
CFI	CFI > 0.80	0.930	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	RMSEA < 0.10	0.081	ผ่านเกณฑ์
RMR	RMR < 0.05	0.041	ผ่านเกณฑ์
TLI	TLI > 0.80	0.919	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 21 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 1
องค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า
1500.648 (p = 0.00) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบ
การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) = 3.305 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
(CFI) = 0.930 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.081
ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.041 และค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.919

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหารจัดการ ดังภาพที่ 11



Chi-square = 974.691, CFI = 0.926, RMSEA = 0.075

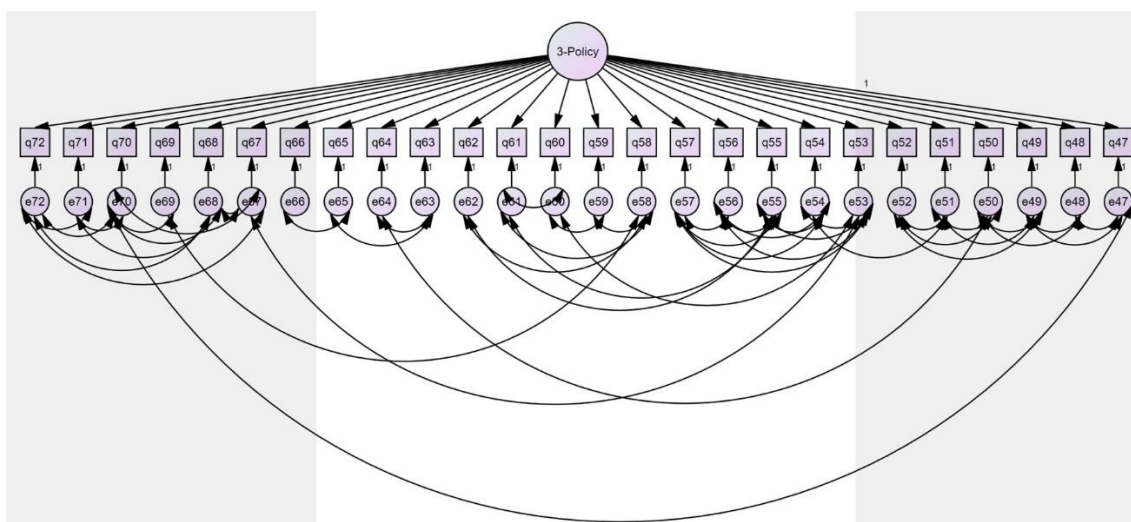
ภาพที่ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหารจัดการ

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหารจัดการ

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยอมรับสมมติฐานหลักว่าโมเดล ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์	974.691 (p = 0.00)	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 5.00$	2.972	ผ่านเกณฑ์
CFI	CFI > 0.80	0.926	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	RMSEA < 0.10	0.075	ผ่านเกณฑ์
RMR	RMR < 0.05	0.022	ผ่านเกณฑ์
TLI	TLI > 0.80	0.914	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 22 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหารจัดการ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 974.691 (p = 0.00) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 2.972 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.926 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.075 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.022 และค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.914

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 นโยบายสู่การปฏิบัติ ดังภาพที่ 12



Chi-square = 820.273, CFI = 0.949, RMSEA = 0.080

ภาพที่ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 นโยบายสู่การปฏิบัติ

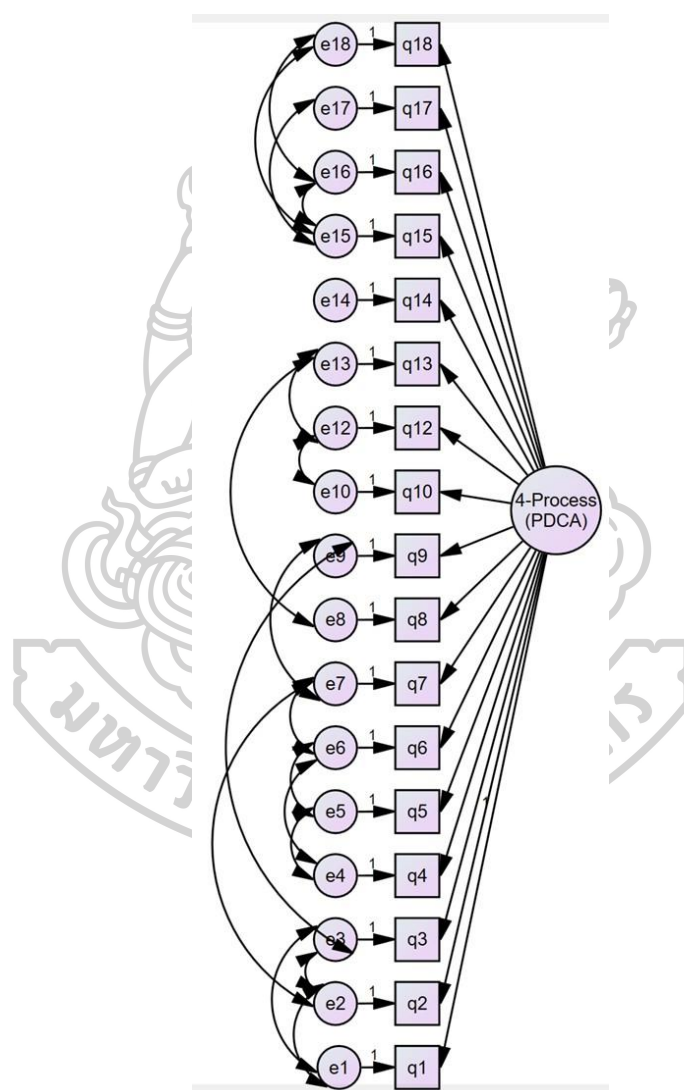
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 นโยบายสู่การปฏิบัติ

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยอมรับสมมติฐานหลักว่าโมเดล ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์	820.273 (p = 0.00)	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 5.00$	3.242	ผ่านเกณฑ์
CFI	CFI > 0.80	0.949	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	RMSEA < 0.10	0.080	ผ่านเกณฑ์
RMR	RMR < 0.05	0.037	ผ่านเกณฑ์
TLI	TLI > 0.80	0.934	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 23 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 3 นโยบายสู่การปฏิบัติ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 820.273 (p = 0.00) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 3.242 ค่าดัชนีวัด

ความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.949 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.080 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.037 และค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.934

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล ดังภาพที่ 13



Chi-square = 331.335, CFI = 0.945, RMSEA = 0.080

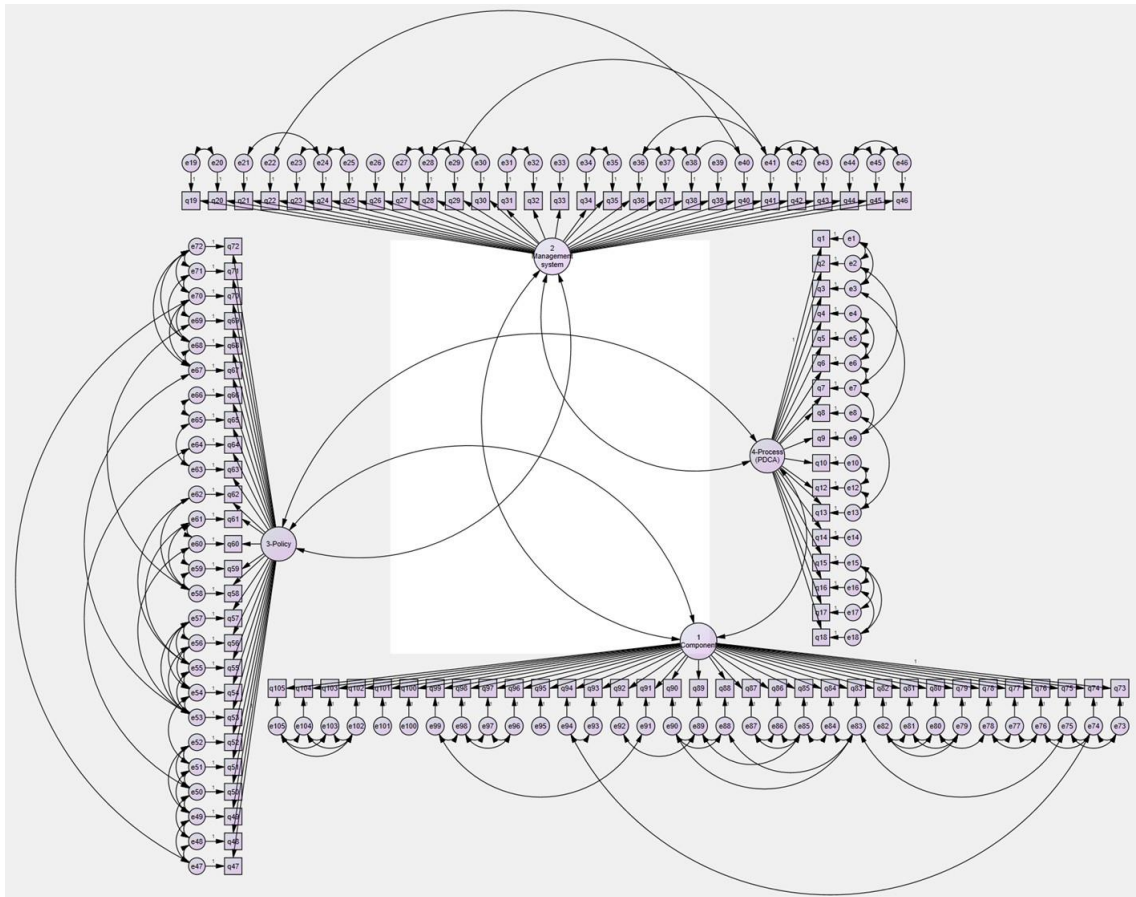
ภาพที่ 13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยอมรับสมมติฐานหลักว่าโมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	331.335 (p = 0.00)	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 5.00$	3.248	ผ่านเกณฑ์
CFI	CFI > 0.80	0.945	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	RMSEA < 0.10	0.080	ผ่านเกณฑ์
RMR	RMR < 0.05	0.033	ผ่านเกณฑ์
TLI	TLI > 0.80	0.927	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 24 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบที่ 4 วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 331.335 (p = 0.00) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 3.248 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.945 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.080 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.033 และค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.927

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ดังภาพที่ 14



Chi-square = 11594.799, CFI = 0.852, RMSEA = 0.060

ภาพที่ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญ
นำไปสู่การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยอมรับสมมติฐานหลักว่า โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	11594.799 (p = 0.00)	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 5.00$	2.265	ผ่านเกณฑ์
CFI	CFI > 0.80	0.852	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	RMSEA < 0.10	0.060	ผ่านเกณฑ์
RMR	RMR < 0.05	0.042	ผ่านเกณฑ์
TLI	TLI > 0.80	0.845	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 25 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 11594.799 (p = 0.00) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 2.265 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.852 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.060 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.042 และค่าดัชนีหักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.845

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 118 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ศูนย์ ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ศูนย์ละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสาขาวิชา ในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 354 คน ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อยืนยันการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำผลที่ได้มาบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในส่วนข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ด้วยร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยมัชฌิมเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อยืนยันการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 2) ระบบการบริหารจัดการ 3) นโยบายสู่การปฏิบัติ และ 4) วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล โดยในแต่ละองค์ประกอบนั้นได้จัดเรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 33 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.469 - 0.805 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen values) เท่ากับ 21.693 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 20.660 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 20.660 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 เนื่องจาก องค์ประกอบนี้มีตัวแปรอธิบายจำนวนมาก จำนวน 33 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) กำหนดให้ศูนย์ความเป็นเลิศใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัยเป็นศูนย์พัฒนา 2) เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellent Center) โดยยึดตามหลักภูมิศาสตร์ของวิทยาลัยตามภูมิภาคต่าง ๆ 3) อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาอบรม พัฒนาหรือเข้ารับการทดสอบโดยศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellent Center) 4) มีห้องประชุม (Meeting Room) เพียงพอ 5) มีห้องปฏิบัติการ (Workshop) เพียงพอ 6) มีห้องคอมพิวเตอร์ (Computer Room) เพียงพอ 7) คอมพิวเตอร์จัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมต่อการใช้งานกับจำนวนของผู้เข้ารับการอบรมที่ตั้งเป้าหมายไว้ 8) โปรแกรมปฏิบัติการ (Software) มีระบบปฏิบัติการหรือ Software ที่ทันสมัยสอดคล้อง เพื่อให้การใช้งานระบบการเรียนการสอนออนไลน์ เป็นไปอย่างราบรื่น 9) ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการรองรับการใช้งาน ระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ โดยให้แยกออกจากของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพและมีความเสถียร 10) อุปกรณ์อื่น ๆ อาทิ พรีนเตอร์ เครื่องสแกน จอโปรเจ็คเตอร์ โทรทัศน์ และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมในการใช้งานของแต่ละศูนย์ 11) การอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy) 12) การอบรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อฝึกทักษะการคิดแบบมีเหตุผล และเป็นขั้นตอน (Coding) 13) การอบรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 14) การอบรมพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 15) หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency

Curriculum Based) 16) สอวดีระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ ตามกรอบมาตรฐาน CEFR (English Literacy) 17) สอวดีระดับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 18) สอวดีระดับความสามารถทางภาษาจีน (HSK/ YCT) 19) สอวดีระดับความสามารถทางด้านอื่น ๆ ตามสมรรถนะที่ สอศ. กำหนด 20) การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ การออกใบประกาศนียบัตรในรูปแบบออนไลน์ (E-Certification) 21) การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ เพื่อใช้ในการต่อใบประกอบวิชาชีพครู (Teacher License) 22) การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น 23) หลักในการเรียนรู้ออนไลน์ของประเทศเพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต 24) เปิดกว้างให้ภาคเอกชน สามารถเข้ามาพัฒนาเนื้อหาให้มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย 25) เป็นช่องทางแห่งการเรียนรู้แบบ Digital Platform ให้นักเรียน ครู และผู้บริหารทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ 26) เป็นช่องทางในการอบรมพัฒนาความสามารถ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ 27) ช่วยให้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาสามารถบริหารจัดการการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 28) เปิดโอกาสให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาศักยภาพหรือความเป็นเลิศในแบบฉบับของตนเองได้ 29) ส่งผลให้การศึกษาของไทยในอนาคต เปลี่ยนจากการวัดผลด้วยการทดสอบเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาลดการสอบที่ไม่จำเป็นต่อนักเรียนลง ลดงานเอกสารของครูลง 30) เตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับ CEO 31) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Excellence Individual Development Plan : EIDP) 32) เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของระบบการศึกษาไทยเข้าไว้ด้วยกัน ให้เป็นระบบนิเวศทางการศึกษาที่สมบูรณ์ 33) นักเรียน ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไทยทุกคน สามารถประสบความสำเร็จได้ในแบบฉบับของตนเอง และจะนำพาให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีฐานทุนมนุษย์ ที่เป็นเลิศอย่างแท้จริง

องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหารจัดการ อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 28 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.597 - 0.757 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen values) เท่ากับ 16.990 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 16.181 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 36.841 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 28 ตัวแปร

- 1) เข้าถึงข้อมูลง่าย มีข้อมูลครบถ้วน
- 2) ทันสมัย ตอบโจทย์ผู้รับบริการ
- 3) ต้องมีผู้ที่เข้าใจการบริหารบุคลากร และผ่านการอบรมระดับสูงที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 4) มีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดตั้ง มีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง มีภารกิจที่ชัดเจนว่ามีหน้าที่อย่างไรบ้าง
- 5) เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก มารวมตัวกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 6) ผู้นำศูนย์มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ชอบความท้าทายและเป็นผู้นำในการพัฒนา
- 7) สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงาน

สู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา และมีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 8) มีโครงสร้างพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมทั้งด้านการบริหารจัดการและการเรียนรู้เป็นดิจิทัลทันสมัยตลอดเวลา 9) มีความร่วมมือ มีเครือข่าย 10) มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล 11) บริหารผ่านระบบเครือข่าย เช่น Cloud Service และการดำเนินการผ่าน เครื่องมือที่ใช้ทำงานร่วมกันต่าง ๆ รวมถึงจัดตั้งซอฟต์แวร์การบริหารจัดการ 12) มีการสื่อสาร และมีกิจกรรมเผยแพร่ต่อเนื่อง 13) มีการรวมกลุ่มเป็น PLC เฉพาะทาง / เฉพาะด้าน โดยมีครู / สถานประกอบการ / ร้านค้า / ผู้ซื้อ / เครือข่ายต่างประเทศ และผู้มีส่วนได้เสีย 14) ผู้บริหารที่เป็น ผู้อำนวยการ มีความรู้และความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ๆ 15) ต้องกำหนดกรอบ อัตรากำลังและความเชื่อมโยงกับภาระงานในโครงสร้างปกติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 16) มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัล ที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน 17) เป็นการบริหารโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเต็มรูปแบบ 18) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 19) กระชับรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นเลิศ 20) เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนนักศึกษา สู่การรับรองมาตรฐานระดับสากล 21) มีสำนักงานศูนย์ กำหนดหน้าที่ กำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนการขับเคลื่อน ดำเนินการ ขับเคลื่อนตามนโยบาย 22) เน้นการกระจายอำนาจ พัฒนาแรงจูงใจเสริมสร้างศักยภาพ 23) กำหนด ให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ความเป็นเลิศและมีสมรรถนะหรือทักษะในงาน ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ 24) เพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ให้มีความทันสมัยและจำเป็น ต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร 25) มีการบริการจัดการ และการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา 26) เป็นศูนย์ที่สามารถรองรับการทดสอบตามมาตรฐานสมรรถนะทาง วิชาชีพที่มีมาตรฐานในระดับสากล 27) เป็นศูนย์ที่รองรับการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูและ บุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอน 28) เป็นศูนย์ที่รองรับด้านการอบรมพัฒนาให้กับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ ในอนาคต

องค์ประกอบที่ 3 นโยบายสู่การปฏิบัติ อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 26 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.522 - 0.753 มีค่าความแปรปรวน ของตัวแปร (Eigen values) เท่ากับ 16.216 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 15.443 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 52.285 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 26 ตัวแปร

- 1) ประกาศจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
- 2) จัดทำแนวทางการดำเนินงานของ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
- 3) จัดสรรงบประมาณในการอบรมพัฒนา และปรับปรุงพัฒนา ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
- 4) อบรม พัฒนาให้กับผู้อำนวยการศูนย์ รวมไปถึงบุคลากร ประจำศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
- 5) สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในทุก ๆ ด้าน 6) นิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 7) เป็นผู้ประสานงานและรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 8) ดำเนินงานและบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาระดับจังหวัด 9) จัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาระดับจังหวัด 10) สรุปลงและรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับจังหวัด 11) ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่น 12) ดำเนินงานอำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงการและประสานงานการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 13) อำนวยความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานและสถานศึกษาอื่น ๆ ในเขตพื้นที่ สอจ.14) จัดทำเสนอโครงการ ขออนุมัติโครงการ และประสานงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ 15) เบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ 16) ดำเนินการอบรม พัฒนาภายในศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย 17) รวบรวม ประเมินผลการดำเนินการทุกกิจกรรมตามปฏิทินที่กำหนด และรายงานตามลำดับ 18) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ดูแลระบบเครือข่าย เทคโนโลยีของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 19) นิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินงานภายในศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 20) รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เสนอต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด 21) ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ที่เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 22) ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 23) ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 24) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 25) ศึกษานิเทศก์ 26) เจ้าหน้าที่งานบริหารบุคคล สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด

องค์ประกอบที่ 4 วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล อธิบายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 18 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.492 - 0.737 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen values) เท่ากับ 11.376 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 10.834 ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 63.119 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 18 ตัวแปร 1) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2) มอบหมายบุคลากรตามภาระงาน / โครงการ / กิจกรรม 3) การกำกับติดตาม 4) สร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์กรในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน 5) มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่เกิดจากทุกฝ่าย และมีผู้ตรวจสอบการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 6) กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ 7) กำหนดผู้รับผิดชอบและทีมงาน วางคนให้เหมาะกับงาน 8) ศึกษาศภาพ

ความต้องการของชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย 9) แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ 10) การติดตามประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง 11) ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 12) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนนำมาสู่การวางแผน 13) ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 14) มีการวิเคราะห์ SWOT โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทั้งภายในและภายนอก มีการสำรวจความต้องการเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกันได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 15) การกำหนดตัวบุคคล / คณะทำงาน / ที่ตั้งศูนย์ 16) การแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากโครงสร้างการบริหารเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและเชื่อมโยงกับงานเดิมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน 17) กลไกการบริหารจัดการต้องชัดเจนเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเอกภาพ 18) การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน และมีการรายงานผลรวมถึงประเมินผลเป็นระยะ ๆ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 11594.799 ($p = 0.00$) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 2.265 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.852 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.060 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.042 และค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.845

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่ด้านองค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 1500.648 ($p = 0.00$) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 3.305 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.930 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.081 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.041 และค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.919

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่ด้านระบบการบริหารจัดการ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 974.691 ($p = 0.00$) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) =

2.972 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.926 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.075 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.022 และค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.914

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่ด้านนโยบายสู่การปฏิบัติ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 820.273 ($p = 0.00$) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 3.242 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.949 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.080 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.037 และค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.934

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนสำคัญนำไปสู่ด้านวางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 331.335 ($p = 0.00$) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 3.248 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.945 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.080 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.033 และค่าดัชนีทักเคอร์ลูอิส (TLI) = 0.927



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา และสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เป็นพหุองค์ประกอบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา 2) ระบบการบริหารจัดการ 3) นโยบายสู่การปฏิบัติ และ 4) วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และ ประเมินผล โดยที่องค์ประกอบทั้งหมดนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 4 ข้อ เป็นประเด็นสำคัญในการที่ผู้บริหารจะดำเนินการขับเคลื่อนองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีนโยบายการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศชัดเจน มีความมั่นคง ควบคุมคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรมีความรักความผูกพัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเลิศนั้น ผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร รวมถึงความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการรักษาสถานศึกษาให้ดำรงความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด และที่สำคัญ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีก่อให้เกิดความผูกพันต่อศูนย์ฯ ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารศูนย์ฯ เพื่อร่วมกันวางแผน ดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี ของแฮร์โรลด์ คูนทซ์ (Harold Koontz) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีหรือหลักในการบริหารงานนั้นจะดีหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ควรคำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่องต่อไปนี้ 1) การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน 2) การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา 3) การช่วยงานด้านวิจัยขององค์การให้ก้าวหน้า 4) ตรงกับความต้องการของสังคม 5) ทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหาร เช่น โปสคอร์ด (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กูลิค (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall

Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอน การบริหาร 7 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบริหารงานบุคคล (Staffing) 4) การอำนวยการ (Directing) 5) การประสานงาน (Coordinating) 6) การรายงาน (Reporting) และ 7) การงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบังคับการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) และ 5) การควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC) และสอดคล้องกับชัยเสกสรรค์ พรหมศรี ที่ได้กล่าวว่า การบริหารองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์กรที่ไม่ยึดติดกับหลักการบริหารเดิมและพร้อมจะเปลี่ยนแปลงไปสู่นวัตกรรมที่ดีกว่า ผู้บริหารในองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะต้องทิ้งการบริหารในความเชื่อเก่า ๆ เกี่ยวกับการทำงานแล้วเติมความคิด ความฝัน และริเริ่มใช้การบริหารใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพที่จะแข่งขันกับองค์กรในประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งนี้หลักการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารยุคใหม่ควรยึดถือ ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยเริ่มจากการพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรใหม่ ไม่ยึดวิธีการทำงานหรือหลักเกณฑ์เก่า ๆ 2) มีการประเมินศักยภาพขององค์กรด้วยการสร้างสรรค์คนและกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการประเมินศักยภาพของคนและกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักขององค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ 3) ทำลายกำแพงกันของการทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ การทำงานในยุคเก่าจะเน้นการทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้านทำงานตามที่ตนรับผิดชอบ โดยไม่มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ดังนั้นองค์กรยุคใหม่จะต้องทำลายกำแพงดังกล่าวเพราะเป็นเสมือนกำแพงกันความก้าวหน้าและนวัตกรรมใหม่ ๆ 4) การพัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศการบริการ จะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเชื่อมโยงข่าวสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร 5) สร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีทัศนคติการทำงานเชิงรุกและรู้จักทดลองและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับตลาด ใส่ใจกับสภาพแวดล้อม และ 6) พัฒนาเครื่องมือประเมินผลยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ ปัจจุบันองค์กรจะต้องมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ในการประเมินยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบสถานะขององค์กรว่าอยู่ระดับใดในยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ ตลอดจนเปรียบเทียบผลการทำงานจากหน่วยงานข้างเคียง (Benchmarking) และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วงดาจันทร์ ที่กล่าวไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยความคิดพื้นฐานนั้นต้องมีการพัฒนาไปเรื่อย ๆ ปัญหาการพัฒนาการบริหารสถานศึกษายังมีอยู่อีกมากโดยเฉพาะในแง่ของบุคลากร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ การเงินงบประมาณ และการจัดการ การใช้หลักสูตรที่ได้ผล ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องเข้าใจหลักการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เป็นผู้นำที่จะต้องใช้ทั้ง

ศาสตร์และศิลป์ เป็นวิธีการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในการบริหารงานสถานศึกษา จึงควรมีรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการองค์กรและในด้านการศึกษาโดยยึดหลักการบริหารจัดการและแนวที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสำนักคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 10 ด้าน มีดังนี้ 1) ผู้นำองค์กร ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน 2) การที่ยึดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง 3) การเรียนรู้ขององค์กร 4) การให้คุณค่ากับคณะครู บุคลากร และผู้มีส่วนร่วม 5) ความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น 6. การมองอนาคต 7) การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม 8) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคม 9) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ และการสร้างคุณค่า และ 10) การบริหารจัดการเชิงระบบ และสอดคล้องกับแนวคิดของทองหล่อ เดชไทย กล่าวว่าการบริหาร เป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอ “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดทำอย่างเดียวกันคือความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่ การกำหนดนโยบาย และการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบาย และแผนไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับเด่น ชะเนตยยัง กล่าวถึงการบริหารว่าเป็นเรื่องสำคัญที่กำหนดการดำเนินการในการแสวงหาความรู้อย่างมีเป้าหมาย ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายได้แก่คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์การบริหารนั้น กระบวนการวางแผนการจัดองค์การการดำเนินงาน และการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การบำรุงรักษาองค์การให้อยู่รอด และป้องกันองค์การจากสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่าการบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือการบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เป็นศาสตร์ทางสังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับกับวิชาจิตวิทยาสังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้หลักการ และทฤษฎี ไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องศิลปะดังนั้นการบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์ และศิลปะเป็นศิลปะเพื่อความชำนาญที่ถูกนำมาใช้โดยเชื่อองค์ประกอบ 6M's เข้าด้วยกัน ได้แก่ Manpower, Materials, Money, Methods, Machines และ Morale เพื่อกำหนดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ในองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา นั้น “องค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ฯ” มีความสำคัญยิ่งในการที่ผู้บริหารจะดำเนินการขับเคลื่อนองค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ฯ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารศูนย์ฯ ควรส่งเสริม สนับสนุนการบริหารศูนย์ฯ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านแผนการใช้จ่าย งบประมาณ ศูนย์ฯ ต้องมีการจัดสรรงบประมาณและแผนการใช้จ่าย งบประมาณอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็น โดยการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายพันธมิตรด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ อาชีพ ศูนย์ฯ มีหลักสูตรที่ยึดโยงกับมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ หรือมาตรฐานอาชีพอื่น ๆ ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ หรือมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในการพัฒนา ประเทศไทย 4.0 ด้านคุณสมบัติ ความรู้พื้นฐาน และวิธีการคัดเลือกผู้เรียน ศูนย์ฯ มีการกำหนด คุณสมบัติความรู้พื้นฐาน และระบบ การคัดเลือกผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา กับ สถานประกอบการ ด้านสมรรถนะของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ มีข้อมูลการสังเคราะห์สมรรถนะ ที่จำเป็นของครูผู้สอนและแผนการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ ด้านสมรรถนะของครูฝึกในสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์อาชีพแก่ ผู้เรียน ศูนย์ฯ มีข้อมูลการสังเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของครูฝึกในสถานประกอบการ และมีแผน การพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการเพื่อยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ อาชีพแก่ผู้เรียน ร่วมกับสถานประกอบการ ด้านคุณสมบัติหรือประสบการณ์ของวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ในอาชีพ ศูนย์ฯ มีรายละเอียดคุณสมบัติหรือประสบการณ์ของวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ ตามสาขาวิชา/สาขางานที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะ รวมทั้งข้อมูลกระบวนการสรรหาและ ดำเนินการ ผู้บริหารศูนย์ฯ ต้องมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และแผนในการ ขับเคลื่อน แผนหนุนเสริม นิเทศ กำกับ ติดตาม โครงการฯ มีการสร้างระบบงานแบบมีส่วนร่วม มีการสร้างระบบแรงจูงใจ และมีระบบการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างชัดเจน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบบริหารจัดการ ศูนย์ฯ มีโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอ เหมาะสม และมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกระบวนการจัดการและ การใช้ประโยชน์สูงสุดของทรัพยากร ในการดำเนินงานและการเรียนรู้ตามโครงการที่สอดคล้องกับ มาตรฐานสาขาอาชีพและบริบทเชิงพื้นที่

เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 33 ตัวแปรขององค์ประกอบพื้นฐานของศูนย์ฯ พบว่า ศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาควรมีการกำหนดกรอบแบบการทำงาน การจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน โดยอาจทำเป็นแนวปฏิบัติ หรือคู่มือ หรือใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคุม ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตอบโจทย์ตัวชี้วัด มีการบริหารในรูปแบบมาตรฐานสากล มองถึงเป้าหมาย มีความเป็นเลิศ และมี ประสิทธิภาพ มีข้อมูลถูกต้อง ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ผู้บริหารต้องส่งเสริมบุคลากรในศูนย์ฯ และผู้ที่มี

ส่วนเกี่ยวข้องให้ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหาร เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นกุญแจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จึงไม่เพียงให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน การเปลี่ยน โอนย้าย ตำแหน่งบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลเท่านั้น ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน “Put the right man in the right job” แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะในศูนย์ฯ ควรพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีคุณภาพ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพ และการคิดริเริ่มของบุคลากรผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และควรสร้างทีมงานที่ดีและเข้มแข็ง เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ได้อย่างราบรื่น ด้วยการอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของบุคลากรในทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ นักแอนโธมาน ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ เข้าถึง และสนับสนุนในปัจจัยของความสำเร็จอย่างลึกซึ้งอย่างรอบด้าน ทั้งการบริหารตน บริหารคน และการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจและสนับสนุน ทั้งในการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้ครูและเจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์จะต้องมีการจัดระบบข้อมูล การปฏิบัติงานที่สามารถแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้ ในขณะเดียวกัน จะต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรม ครูเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจ และความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยกันทั้งสิ้น เปรียบเสมือนทุกคนในองค์กรเป็นครอบครัว ส่งเสริม ให้มีการร่วมประชุม ฝึกอบรม ติวงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการวางแผนงาน ที่จะประยุกต์ใช้หลักธรรม เข้ามาในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อคัดกรองผู้มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของรัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา พูนสวัสดิ์ ศึกษาเรื่ององค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย

พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร พบว่า ผู้บริหารกำหนดทิศทางนโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม โรงเรียน มุ่งเน้นด้านวิชาการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น ตามบริบทของสังคมไทยโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยใช้ หลักการวิเคราะห์ SWOT ที่กำหนดทิศทางของโรงเรียนตามกลุ่ม เป้าหมายที่ได้รับผลประโยชน์ วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ผู้บริหารมีการจัดหลักสูตรการเรียนที่มีความโดดเด่นและหลากหลาย ตอบสนองความสนใจของผู้เรียน ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ พบว่า ผู้บริหารจัดทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพเพียงพอพร้อมต่อการใช้งานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายโรงเรียนเอกชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน 5) การมุ่งเน้นบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความมั่นคงในอาชีพมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ พบว่า โรงเรียนมีระบบและกลไกในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานปรับปรุง แก้ไขเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และ 7) ผลลัพธ์ พบว่า ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพมาตรฐานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ ส่งผลต่อความมั่นคงและชื่อเสียงของโรงเรียน และสอดคล้องกับกิตติภูมิ สมศรี ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี มีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญคือ ควบคุม การประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริมดำเนินการนิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการแลกเปลี่ยนและส่งเสริมโครงการคุณธรรมระหว่างสถานศึกษาและประเมินผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพร้อมทั้ง ยกย่อง / เชิดชู บุคลากรที่มีคุณธรรม กำหนดแนวทางในการตรวจสอบ/รายงาน ผลการดำเนินงานการใช้งบประมาณ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กำหนดตัวชี้วัด และเกณฑ์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับงานประกันคุณภาพ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน วางแผนด้านงบประมาณเพื่อจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ ตรวจสอบอาคาร สถานที่ เพื่อรองรับการใช้งาน ปรับปรุง อาคาร สถานที่เพื่อให้เกิดความสวยงาม จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่กล่าวมาข้างต้นนี้สามารถยืนยันได้ว่า องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร

และพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหลักการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 ระบบการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับสอง แสดงให้เห็นว่าการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา “ระบบการบริหารจัดการ” มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนเป็นผู้นำทางวิชาการ ในส่วนของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภายใต้นโยบายของผู้บริหารสถานศึกษานำหลักการบริหารมาใช้ในกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา 7 ประการ คือ 1) หลักการมอบหมายงาน 2) หลักความรับผิดชอบ 3) หลักการกำกับติดตาม 4) หลักการพัฒนาตนเอง 5) หลักการทำงานเป็นทีม 6) หลักการสร้างแรงจูงใจ และ 7) หลักการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารพร้อมจะเปลี่ยนแปลงไปสู่นวัตกรรมที่ดีกว่า เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการนำระบบควบคุมคุณภาพ (Quality Control System) ที่มีความหลากหลาย มาปรับใช้จนเป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยแต่ละกระบวนการสะท้อนให้เห็นลักษณะของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษา การจัดการเรียนการสอน ผู้เรียน และผู้สอนมีลักษณะเป็นเลิศ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายโดยต้องอาศัยวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมาย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท มีความเสียสละ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีการสร้างทีม ประชุมทีมบริหาร ประชุมคณะทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์กร ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่เกิดจากทุกฝ่ายงาน และมีผู้ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการกำหนดแผนงานนั้นต้องกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ กำหนดงบประมาณที่ชัดเจนตามเป้าหมายของโครงการ กิจกรรม กำหนดผู้รับผิดชอบ (project manager) และทีมงาน โดยวางคนให้เหมาะกับงาน กำหนดเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้งานให้ชัดเจนเพื่อการเตรียมการทั้งเครื่องมือและสถานที่ให้เหมาะสม ตลอดจนมีกระบวนการในการบริหารจัดการศูนย์ฯ ทางด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน กระบวนการบริหารศูนย์ฯ เป็นแนวทางและขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการของศูนย์ฯ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการ วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทิศา โปธิสาร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ : การศึกษาทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง การกำกับติดตาม การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม 2) เงื่อนไขการเกิดกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทภาวะผู้นำ 3) การดำรงอยู่ของกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ นโยบายบริหาร ความมั่นคง การควบคุมคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจ และ ความรักความผูกพัน 4) ผลที่ตามมาจากการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ สถานศึกษามีคุณภาพ บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกัน ผู้สอนเป็นเลิศทางวิชาชีพ และผู้เรียนมีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภัทรา สูงภีไฉย, สมศักดิ์ คงเที่ยง และเสวียน เจนเขว่า ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2.2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2.3) การบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ 2.4) การทำงานเป็นทีม 2.5) การเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรร่วมกัน 2.6) การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ 3) ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ นาสมปอง, เสาวลักษณ์ ชาวบ้านกว้าง และคมสันต์ งามขำ ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลจากการศึกษา พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงาน 2) การวางแผนการบริหารงาน 3) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กร 4) การวิเคราะห์งานและการจัดการ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการดำเนินการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินงานของหน่วยงานตามที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐฐยา พิพัฒน์นราธร ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการงบประมาณ 2) ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชต์ ไตรมาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหาร

จัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการบริหารวิชาการพัฒนาหลักสูตรในระดับปริญญาตรีแบบทวิภาคีให้สามารถรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 และความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านการบริหารแผนงานงบประมาณ ควรมีการวางแผนงบประมาณประจำปีและปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการแผนงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นบุคลากรของสถาบัน ส่วนรูปแบบการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรของสถาบัน การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเทคโนโลยีทางอาชีวศึกษา และเป็นโครงสร้างหลักในการสนับสนุนการเป็นประเทศไทย 4.0 และสอดคล้องกับแนวคิดของโรงเรียนฟูลสตัล (Fulstonschools) กล่าวถึงรูปแบบสำหรับความเป็นเลิศของ สถานศึกษานั้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ภาวะผู้นำ อันรวมถึงความท้าทายของผู้นำ การสื่อสาร การกำหนดทิศทางและการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดผลเกิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประชาสัมพันธ์ การพัฒนานวัตกรรมและการเรียนรู้ 2) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียโดย มุ่งเน้นที่การตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) การวางแผนกลยุทธ์จากการประเมินความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การวัดผลปฏิบัติงานเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกัน 4) การวางแผนปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนการศึกษา การยกเลิกโปรแกรมการปฏิบัติงานที่ไม่มีคุณภาพ การนำสถานศึกษาดั้งเดิมมาเปรียบเทียบเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 5) การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบการปรับปรุงสถานศึกษาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการให้รางวัลและพัฒนาบุคลากร เปิดช่องทางของการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือ การสะท้อนผลด้านความรู้ภายในสถานศึกษา และ 6) ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเป้าหมายของของสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์การอื่นได้ และสอดคล้องกับเวนสตรอม (Wenström) ศึกษาเรื่องความกระตือรือร้นของครูเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (VET) ผลการศึกษา พบว่า ความกระตือรือร้น เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนางานและความเชี่ยวชาญ อารมณ์เชิงบวก การทำงานร่วมกัน และการใช้จุดแข็ง สามารถเสริมสร้างได้โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำ สร้างบรรยากาศที่ดี การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและความเป็นผู้นำเชิงบวก (positive leadership) ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนางานและการพัฒนาส่วนบุคคล การใช้จุดแข็งของแต่ละคน ปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันความกระตือรือร้นก็ลดลงตามความไม่แน่นอนที่เกิดจาก

การเปลี่ยนแปลงของการอาชีวศึกษาและความขาดแคลนทรัพยากร การศึกษากำหนดความเป็นผู้นำเชิงบวกเป็นความเป็นผู้นำแบบโต้ตอบกับผู้คนโดยอิงตามค่านิยมและการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสามารถรับรู้ได้ทั้งในการกระทำและกิจกรรมในชีวิตประจำวันและเป็นมุมมองที่เห็นอกเห็นใจของจุดแข็งและศักยภาพของผู้คน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน (collaboration) ตลอดจนความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (the personnel's well-being) และความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (ability to change)

องค์ประกอบที่ 3 นโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับสามแสดงให้เห็นว่าการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา “นโยบายสู่การปฏิบัติ” มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารศูนย์ฯพอสมควร กล่าวคือ กลไกการบริหารจัดการต้องมีความชัดเจนเชิงนโยบาย แนวปฏิบัติ โดยกำหนดให้ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ งานวางแผนและงบประมาณ และงานประกันคุณภาพ เป็นผู้ดำเนินการหลัก โดยจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน มีการรายงานผลและประเมินผลเป็นระยะ มีการบริหารความเสี่ยง เครือข่ายความร่วมมือ การมีส่วนร่วมทุกฝ่าย มีการติดตามความก้าวหน้า มีการประชุมกำกับร่วมกันโดยกำหนดตัวบุคคล คณะทำงาน ดำเนินการโดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ติดตามในกระบวนการต่าง ๆ ในวาระการประชุมแต่ละครั้ง บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้มีสมรรถนะหรือทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีการกำหนดกลยุทธ์ วิธีดำเนินการ มีการปรับปรุงและประเมินผล ใช้ดิจิทัลเพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอนในหัวข้อที่มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน นักศึกษา ตามหลักสูตร มีการบริหารจัดการในเรื่องของการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกคนมีส่วนร่วม สนองนโยบาย รวดเร็ว ถูกต้อง กระชับมีประสิทธิภาพ มีการศึกษาและรวบรวมการดำเนินการของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาที่อื่น แล้วนำมาพัฒนาโดยการวิเคราะห์ SWOT ในส่วนขององค์กร เพื่อนำมาเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เป็นระบบงบประมาณที่ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์แผนงาน/ โครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ วัดผลสำเร็จของงานที่เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อนำไปใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ได้ผลผลิต และผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ในแต่ละระดับอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทิตา โพธิสาร เรื่องการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก จากการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย การมอบหมายงานความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง การกำกับติดตามการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม 2) เงื่อนไขการเกิดกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทภาวะผู้นำ 3) การดำรงอยู่ของกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ นโยบายบริหารความมั่นคงการควบคุมคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจและความรักความผูกพัน 4) ผลที่ตามมาจากการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ได้แก่ สถานศึกษามีคุณภาพ บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การในการทำงานร่วมกัน ผู้สอนเป็นเลิศทางวิชาชีพ และผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ นาสมปอง, เสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง และคมสันต์ งามขำ ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลจากการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบ การบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงาน การวางแผนการบริหารงาน การมุ่งเน้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กร การวิเคราะห์งานและการจัดการ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นการดำเนินการและผลลัพธ์การดำเนินงานของหน่วยงานตามที่กำหนด 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย คือ นโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงาน การมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์การดำเนินงาน การวางแผนการบริหารงาน การวิเคราะห์งานและการจัดการ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของ องค์กร และการมุ่งเน้นการดำเนินการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัทธัน ทิพย์ผ่อง ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการและกลไกการบริหารเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพที่สอดคล้องเกณฑ์การประกันคุณภาพ แนว เกณฑ์การประเมินการบริหารสู่ความเป็นเลิศและเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ มีทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบหลัก และ 52 องค์ประกอบย่อย ปัจจุบันระบบบริหารงานคุณภาพของสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มีโครงสร้างการบริหารแตกต่างกัน ขาดการทำงานในเรื่องการจัดการความรู้และการจัดทำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศของสาขายังไม่เป็นปัจจุบัน มีความต้องการระบบบริหารที่เป็นสากล รูปแบบและกลไกการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เสนอจึงประกอบด้วยหลักการและวัตถุประสงค์ โครงสร้างการบริหารจัดการและการจัดกลุ่มงาน และกลไกการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การเตรียมการที่ระดับสาขาวิชา 2) การดำเนินงานตามวงจรการประเมิน-การพัฒนา ช่วงระยะ 3 ปีการศึกษา และ 3) สรุปผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการทบทวนสถานภาพการพัฒนา ส่วนกรอบการประเมิน การพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศฯ ประเมิน 12 องค์ประกอบหลัก 52 องค์ประกอบย่อย ใน 2 มิติ คือ มิติกระบวนการและมิติผลการดำเนินงาน ระบบและกลไกการบริหารจัดการ

เพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ จะให้รายงานผลการประเมินเป็นรายงานที่ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงในประเด็นต่าง ๆ ตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่สาขาวิชาสามารถใช้กำหนดการปรับปรุงคุณภาพการบริหารที่ระดับสาขาได้โดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวินทร์ ณ พัทลุง วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ พบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1 การดำเนินงานการปฏิบัติการอย่างมืออาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ความพยายาม/ความตระหนัก องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์กว้างไกล องค์ประกอบที่ 4 การบูรณาการ และองค์ประกอบที่ 5 แนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ 2. ผลการพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ที่สามารถนำไปบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Feasibility for Implementation) ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่า "PAWIN Model" มีส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ 1) มีการดำเนินงานการปฏิบัติการอย่างมืออาชีพ (Professional) 2) มีความพยายาม/ความตระหนัก (Attempt & Awareness) 3) วิสัยทัศน์กว้างไกล (World Wide Vision) 4) มีการบูรณาการ (Integrated) และ 5) ตอบสนองต่อแนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ (National Education) และสอดคล้องกับยุทธพล เวณโกเศศ ศึกษาเรื่องการเดินทางสู่ความเป็นเลิศของอาชีวศึกษา : การสร้างนโยบายที่ยั่งยืนที่มุ่งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศ ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีนโยบายในการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีแนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษา โดยการส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรอาชีวศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชน มีแนวทางการทำงานแบบ "OVEC ONE Team" คือ สานงานต่อ ก่อเริ่มงานใหม่ด้วยหัวใจเดียวกัน ภายใต้นโยบาย "เรียนดี มีความสุข" ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ ได้กำหนดนโยบาย การพัฒนาอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยได้มาจากการวิเคราะห์นโยบาย การศึกษางานวิจัย ที่เกี่ยวข้องนำมาสู่ นโยบายที่ยั่งยืนที่มุ่งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศ "8 วาระงานพัฒนาอาชีววะ (8 Agenda)" ได้แก่ ส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษาทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) พัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อลดภาระของผู้เรียนและผู้ปกครอง (Skill Certificate) ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง พัฒนาระบบ การเทียบระดับการศึกษาและคลังหน่วยกิตอาชีวศึกษา (Credit Bank) พัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการศึกษา และทำงาน (Language Skills) สร้างช่างชุมชน เพื่อให้ประชาชนมืออาชีพเสริม (1 วิทยาลัย 1 ศูนย์ช่างชุมชน) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการ และเสริมสร้างภาพลักษณ์อาชีวศึกษายุคใหม่ สามารถนำมาบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดและภาคีเครือข่ายให้เกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล และเพิ่มศักยภาพของกำลังคนอาชีวศึกษา เพื่อการแข่งขัน ของตลาดโลก เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาประเทศต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารี วิโบโว คูเนียวรณ และอิรมัตตี (Arie Wibowo Khurniawan and Irmawaty) ศึกษาเรื่อง ความเป็นเลิศด้านอาชีพในฐานะกลยุทธ์การพัฒนาอาชีวศึกษาในอินโดนีเซีย : กรณีศึกษาความสำเร็จเหรียญรางวัลในทักษะโลกอาเซียนครั้งที่ 13 ปี 2566 ที่สิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่า อาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรม บทความนี้วิเคราะห์แนวคิด “ความเป็นเลิศด้านวิชาชีพ” ที่เป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาอาชีวศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย จากผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษาที่สะท้อนความสำเร็จของทักษะอาเซียนโลก ครั้งที่ 13 ได้แก่ กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม บทบาทสำคัญของพี่เลี้ยงในการชี้แนะนักเรียน และความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันอาชีวศึกษาและภาคอุตสาหกรรม บทความนี้เสนอมาตรการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การเพิ่มการฝึกอบรมคณาจารย์ การพัฒนาหลักสูตรแบบปรับตัว และโอกาสในการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 4 วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับสี่ แสดงให้เห็นว่าการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา “วางแผน ปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล” มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารศูนย์ฯ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร มีการวางแผนการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีทิศทางการบริหารชัดเจน ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การสร้างเครือข่ายชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน นำความต้องการของเครือข่ายหรือชุมชนมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ SWOT มีกลไกการบริหารจัดการที่ต้องชัดเจนเชิงนโยบาย และแนวปฏิบัติ โดยกำหนดให้ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ งานวางแผนและงบประมาณ และงานประกันคุณภาพ มีการรายงานผลและประเมินผลเป็นระยะ มีการบริหารความเสี่ยง เครือข่ายความร่วมมือ การมีส่วนร่วมทุกฝ่าย มีการติดตามความก้าวหน้า มีการประชุมกำกับร่วมกัน นำวงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) มาใช้ มีการขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการดำเนินงาน มีกระจายอำนาจ (Distribution) มีความชัดเจนในการทำงาน สนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ความจำเป็น ความคุ้มค่า ประโยชน์และผลดีที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานและบุคลากร มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิดต่องานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเชื่อและค่านิยมในการปฏิบัติงาน ลักษณะนิสัยในการทำงาน ตลอดจนเจตป้าหมาย

ในชีวิตการทำงาน การพัฒนาคนให้เหมาะสมกับงานที่ต้องทำ เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนเป็นพนักงานระดับมืออาชีพ (Professional) คือรู้จริงเข้าใจจริง มีประสบการณ์จริงอย่างเพียงพอ มีทักษะและลักษณะนิสัย ตลอดจนทัศนคติและเป้าหมายอย่างมืออาชีพในแต่ละตำแหน่งงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของเซวากุล พรหมใจ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหาร การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า แบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระสำคัญของรูปแบบ มี 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan : P) ขั้นที่ 2 การฝึกปฏิบัติ (Activity : A) ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check : C) ขั้นที่ 4 ผลสะท้อนกลับ (Effect : E) 4) แนวทางการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปสู่ความสำเร็จ รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจงสภาพร ดาเวียง ได้ศึกษาเรื่องอนาคตภาพ การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2559 - 2569) พบว่า กระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการสร้างผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสมรรถนะตามความต้องการของสถานประกอบการ ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญคือ การกำหนดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ตลอดจนการส่งเสริมของรัฐบาลต่อการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง กระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรที่เป็นพื้นฐานในการผลิตอย่างเพียงพอ และต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาในด้านคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของการจัดการอาชีวศึกษาที่ดีที่สุด แนวโน้มด้านคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีโอกาสเป็นไปได้ในอนาคต คือ ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่มีความต้องการกำลังคน มีสมรรถนะด้านวิชาชีพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ มีกิจนิสัยในการทำงานตรงกับความ ต้องการของสถานประกอบการ และสามารถทำงานได้เมื่อสำเร็จการศึกษา ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทิตา โพธิสาร, สมคิด สร้อยน้ำ และเรวณีย์ ชัยเชาวรัตน์ ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ : การศึกษาทฤษฎีฐานราก ผลการศึกษาพบว่า หลักการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ผู้บริหารมีการสื่อสารประชุมชี้แจงเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกครั้งให้มีความเข้าใจ และได้รับทราบข้อมูลทุกเรื่องชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ (SWOT Analysis) ของสถานศึกษา และทำงานตามระบบการบริหารวงจรคุณภาพของ เดมมิ่ง (PDCA) บุคลากรจะถูกดึงศักยภาพการทำงานตามหน้าที่ ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างทัศนคติที่ดี มีความยืดหยุ่น เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ในการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐณิธพัทธ์ อ่อนตาม ศึกษาเรื่องเทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) ผลการศึกษาพบว่า ประโยชน์ของ PDCA คือ

1. เพื่อป้องกัน 1.1) การนำวงจร PDCA ไปใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน การวางแผนที่ดี ช่วยป้องกันปัญหา ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกินความพอดี ลดความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ 1.2) การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุม และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม 1.3) การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำหรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็น การนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์
2. เพื่อแก้ไขปัญหา 2.1) หากเราพบสิ่งที่ไม่เหมาะสม ไม่สะอาด ไม่สะดวก ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด ไม่ควรแก้ไขปัญหา 2.2) การใช้ PDCA เพื่อการแก้ไขปัญหา ด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหา เมื่อพบปัญหาก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป 3. เพื่อปรับปรุง PDCA เพื่อการปรับปรุง คือ ไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาแต่เราต้องแสวงหาสิ่งต่าง ๆ หรือวิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่ เสมอเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม และเมื่อเราคิดว่า จะปรับปรุงอะไร ก็ให้นำวงจร PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุงข้อสำคัญต้องเริ่ม PDCA ที่ตัวเองก่อนมุ่งไปที่บุคคลอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮัมหมัด ไชฟูร์ราห์มาน, ปูตู ซูดิรา และริฮับ ดาร์โยโน (Muhammad Saifurrahman, Putu Sudira and Rihab Daryono) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยกำหนดภาวะผู้นำในการเผชิญกับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ผู้บริหารจะต้องจัดการและส่งเสริมสถานศึกษาผ่านกิจกรรมการบริหารและการจัดการที่ดี ในกรณีนี้ ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน โค้ช และประเมินผลกิจกรรมการศึกษาทั้งหมดที่ดำเนินการในโรงเรียน เพื่อให้คำแนะนำผ่านการกำกับดูแลความพยายามเพื่อเพิ่มความสามารถของครูในการดำเนินกระบวนการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมที่สุด สิ่งสำคัญที่สุดคือ ข้อค้นพบของผู้วิจัยนี้แนะนำให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาในการนำการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ไปใช้ ความพยายามเหล่านี้สามารถวัดได้จากคุณลักษณะของการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการปฐมนิเทศการปฏิบัติงานส่วนบุคคล การมุ่งเน้นหลักสูตร การฝึกอบรม การให้คำปรึกษาและการประเมินผลสำหรับนักการศึกษา ความอ่อนไหวต่อการพัฒนาในโลกแห่งการทำงาน ตลอดจนการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความพร้อมในการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ในกรณีนี้ เราสามารถพูดได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ หากได้รับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในการใช้ประโยชน์จาก ความสามัคคี ความสามารถ และการมีส่วนร่วมไปด้วยกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของเจียน ฟู และซิเฟง ลู (Jiayin Fu, Xifeng Liu) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีวิถีวัฏจักร PDCA ในการปรับปรุงสมรรถนะครูวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชั้นสูง พบว่า งานวิจัยนี้พยายามที่จะนำทฤษฎีวงจร PDCA มาใช้ในการจัดการกับการพัฒนาสมรรถนะครูวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชั้นสูง

ซึ่งเอื้อต่อการแก้ปัญหาที่มีอยู่ในกระบวนการปรับปรุงทีมสอนวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชั้นสูง และเป็นหัวใจของครู ความรู้ทางทฤษฎีและทักษะการปฏิบัติในกระบวนการสอนสมัยใหม่ ความต้องการทักษะ องค์กรและการประสานงาน การจัดการและการสื่อสาร ฯลฯ ส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพของครูอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงคุณภาพการจัดการของครู การใช้ทฤษฎีวงจร PDCA กับระบบการปรับปรุงความสามารถของครูวิชาชีพชั้นสูงสามารถให้ความสำคัญกับความกระตือรือร้นของครูวิชาชีพชั้นสูงที่จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและตอบสนองความต้องการในการปรับปรุงได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้วงจรอันยิ่งใหญ่ของการสร้างทีมครูวิชาชีพชั้นสูงมีความผูกพันแน่นแฟ้น วงจรเล็ก ๆ ของครูวิชาชีพชั้นสูงและผู้จัดการองค์กรแต่ละรายเอื้อต่อการแก้ปัญหาที่มีอยู่ในกระบวนการปรับปรุงบุคลากรการสอนของวิชาชีพชั้นสูง ครูถือเป็นการสำรวจครั้งใหม่และแนวทางใหม่ในการปรับปรุงความสามารถของครูอาชีวศึกษาระดับสูง ระดับและคุณภาพได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นเกลียว ซึ่งจะช่วยปรับปรุงความสามารถและระดับการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของเวนสตรอม (Wenström) ศึกษาเรื่องความกระตือรือร้นของครูเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของครูอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (VET) ผลการศึกษา พบว่า ความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนางานและความเชี่ยวชาญ อารมณ์เชิงบวก การทำงานร่วมกัน และการใช้จุดแข็ง สามารถเสริมสร้างได้โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำ สร้างบรรยากาศที่ดี การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและความเป็นผู้นำเชิงบวก (positive leadership) ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนางานและการพัฒนาส่วนบุคคล การใช้จุดแข็งของแต่ละคน ปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน ตลอดจนความสามารถในการเปลี่ยนแปลง

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 11594.799 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.00$ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 2.265 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5120 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.852 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.620 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.595 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.060 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) = 0.042 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความสอดคล้อง พบว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำมาอธิบายการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาได้ โดยสรุปได้ว่า ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคน (Re-skill, Up-skill, New-skill) ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้าง

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 หลักการ ดังนี้ 1) หลักการมุ่งเน้นคุณภาพ เน้นการพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตรง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2) หลักการบูรณาการความร่วมมือ บูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อร่วมกันพัฒนากำลังคน 3) หลักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ และ 4) หลักการกำกับติดตามและประเมินผล กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนใน 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับผู้เรียนอาชีวศึกษา เน้นการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ระดับแรงงาน เน้นการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ตรงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) ระดับผู้ประกอบการ เน้นการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในธุรกิจ โดยศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนของประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร สุพิสิงห์ และคณะฯ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) ประกอบไปด้วยส่วนประกอบพื้นฐาน 5 ส่วน และส่วนประกอบย่อย ๆ อีก 13 ส่วน ซึ่งส่วนประกอบดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้จริง 2) พบปัญหา 5 ด้าน และการแก้ปัญหาในส่วนประกอบพื้นฐาน ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการประสบความสำเร็จและการจัดการ คือ ทฤษฎี 4 M ดังนี้ Man, Money, Material และ Management 3) โครงสร้างพื้นฐาน 5 โครงสร้างของกระบวนการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้รับการตรวจสอบ, ประเมินผล และได้รับการแนะนำจนเสร็จสมบูรณ์ โครงสร้างแต่ละโครงสร้างประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และกิจกรรม รวมทั้งปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ 4) ข้อเสนอแนะนโยบาย และข้อเสนอภาคปฏิบัติ ประกอบไปด้วย บทบาทของผู้บริหาร, เป้าหมาย, การปฏิบัติการ, การวัดและประเมินผล แห่งความสำเร็จ และเป็นแนวปฏิบัติทางตรง และตรวจสอบสอดคล้องกับข้อเสนอแนะต่าง ๆ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสงบ อินทรมณี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกัน รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ยุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายส่วนการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ การยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้บริหาร

สถานศึกษาเกิดสมรรถนะสำหรับการเชื่อมโยงความคิดและความรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคดิจิทัล และในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัล ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษา คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ในการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ สามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศ โดยรักษาเอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของฮองเม่ย ยิง (Hongmei Yang) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่อาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่ารูปแบบการจัดการองค์การในการฝึกอบรมคุณภาพของนักศึกษาอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินโครงการบูรณาการผู้มีความสามารถ และเสริมสร้างการผสมผสานระหว่างวิศวกรรมและการเรียนรู้ ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการ “three spirals” ทฤษฎีเพื่อเสริมสร้างวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดของทั้งสามฝ่ายขององค์กรจะทำให้ได้เปรียบอย่างเต็มที่ รวมทั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมครูควบคู่กับหน่วยงานภาครัฐเพื่อเสริมสร้างแนวทางนโยบาย และการผลิตขององค์กรให้มีบทบาทชั้นนำ ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาที่หลากหลาย และดึงดูดองค์กรต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการจัดการการฝึกงานสมัยใหม่ การฝึกงานระยะยาว และกลุ่มอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยกระชับความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและรัฐวิสาหกิจการผสมผสานระหว่างการทำงานและการเรียน และการผสมผสานระหว่างการผลิต การศึกษาและการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ และเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาควรนำรายละเอียดตัวแปรในทุกองค์ประกอบไปวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร รวมทั้งโอกาสและอุปสรรคในการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ที่จะทำให้การบริหารศูนย์ฯ นั้นบรรลุผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้
2. ควรมีการนำข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ไปเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุกระดับได้ทราบ หรือใช้เป็นหัวข้อในการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในศูนย์ฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายในการกำหนดแนวทางการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาต่อไป
3. ผู้บริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาควรนำกระบวนการบริหารศูนย์ฯ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนา และปรับปรุงยุคที่ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและกลยุทธ์ของศูนย์ฯ ตลอดจนควรทำความเข้าใจกับบุคลากรถึงสถานะการเปลี่ยนแปลงและผลที่ตามมาจากการบริหารสถานศึกษาศูนย์ฯ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือไปสู่เป้าหมายการบริหารศูนย์ฯ ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป
4. ผู้บริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญในการจัดตั้งหน่วยงานสำนักบริหารยุทธศาสตร์ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนา บุคลากรสร้างสรรค์ กลยุทธ์ เชื่อมโยงพันธกิจ ตั้งแต่ต้นนโยบายสู่การปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
2. ควรมีการวิจัยศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ที่มีผลงานการบริหารโดดเด่นในแต่ละภาค ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการค้นหาข้อค้นพบใหม่ที่เหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
3. ควรมีการวิจัยและพัฒนา (R&D) ในการนำกระบวนการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาไปใช้ในสถานศึกษาตนเอง
4. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกวรรณ นาสมปอง, เสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง และ คมสันต์ งามขำ. “การพัฒนารูปแบบ

การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.” *ว.มท.ส. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)* 8, 1 (2566): 125-135.

กรมอาชีวศึกษา. *หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ:

กระทรวงศึกษาธิการ, 2545.

กระทรวงศึกษาธิการ. *การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

กัญญาณ อินทวงศ์ และวัลลภา ศรีทองพิมพ์. *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*.

กรุงเทพฯ: ธรรมสาร, 2549.

_____ . *กลยุทธ์พัฒนาระบบการจัดการและความสำเร็จจากการนำปรัชญาเศรษฐกิจ*

พอเพียงไปใช้ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554.

กิตติภูมิ สมศรี. “แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 2560.

กีรติ ยศยิ่งยง. *องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย. *ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด*

(มหาชน) ต่อการพัฒนานุคลากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2553.

ศีกฤทธิ์ ศิลาลาย. “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิตดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*, 2561.

จงสถาพร ดาวเรือง. “อนาคตภาพการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2559-2569).” *วิทยานิพนธ์ปริญญา*

ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2560.

- จิราพร สุพิสิสิงห์ และคณะ. “กระบวนการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล.”
วารสารวิชาการการทบทวนการวิจัยแบบสหวิทยาการ 16, 2 (มีนาคม - เมษายน 2564).
จุมพล พูลภัทรชีวิน. เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR. ในเทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย.
พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. **คู่มือองค์การแห่งความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2551.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ การจัดทำเนื้องานฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550.
- ชีวิน อ่อนลออ. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- ชูชัย สมितिไกร. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- เชาวกุล พรหมใจ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.”
Journal of Nakhonratchasima College. 12, 1 (January – April 2018): 77-88.
- ณัฐธัญ อ่อนตาม. “เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle).” **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย** 1, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2562): 39-46.
- दनัย เทียนพุ่ม. **บริหารคนในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2551.
- เด่น ชะเนติยง. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2553.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ทองหล่อ เดชไทย. **หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555.
- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2543.
- ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลจังหวัดตาก.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่นบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร, 2553.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 13.
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซิเนสส์แอนด์ดี, 2555.
- ธิดารัตน์ สุขประภรณ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2550.

ธีรวุฒิ บุญโยสมณ. **การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2542.

_____. **การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2555.

ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์. **ทฤษฎีการบริหารและการจัดการ**. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2531.

ธีรวุฒิ ชมใจ. “การพัฒนา รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี.” วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. **การวิเคราะห์การจัดอันดับของมหาวิทยาลัยของประเทศในเอเชีย**. กรุงเทพฯ: เซเว่น พรินติ้งกรุ๊ป, 2551.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. **การวิเคราะห์การจัดอันดับของมหาวิทยาลัยของประเทศในเอเชีย**. กรุงเทพฯ: เซเว่น พรินติ้งกรุ๊ป, 2541.

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุดม ภิรมย์สมบัติ และศศิมาจ ฦ วิเชียร. **การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม: รายงานการวิจัยเรื่อง 2 ใน 4 ของชุดโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม: การพัฒนาและพัฒนาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้, 2551.

นัฐฐยา พิพัฒน์นราธร. “การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน เอกชนในกรุงเทพมหานคร.” **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ 5, 1** (มกราคม – มิถุนายน 2561).

นิพนธ์ บุรณจันทร์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.” วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2555.

นิภัทรา สูงภีไธย์, สมศักดิ์ คงเที่ยง และเสวียน เจนเข้ว้า. “รูปแบบการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร.”

วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 7, 11 (พฤศจิกายน 2565): 529-546.

นิรันดร์ เงินดี. “ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคมปราสาทอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2537.

พรนภา พนุสวัสดิ์. “องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น.”

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 16, 2 (2563): 53-65.

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. เข้าถึงเมื่อ 12 ธันวาคม 2559. เข้าถึงได้จาก

www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu33.pdf.

พสุ เดชะรินทร์. องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2550.

พีรพงศ์ ทิพนาค. ปรัชญากับการอาชีวศึกษา. เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564. เข้าถึงได้จาก

<http://grade.rmutr.ac.th/wp-content/uploads/2014/03/C6.pdf>.

ไพบุลย์ ช่างเรียน. วัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2532.

ภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

ภาวิรินทร์ ณ พัทลุง. “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2560.

มนวิภา พวงลำเจียก. “สภาพและความต้องการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กลุ่ม 4.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2556.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชีวและเทคนิคศึกษา. เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://lms.rmutsb.ac.th/elearning/claroline/backends/download.php>.

เมธี ครองแก้ว. รายงานศึกษาเพื่อจัดทำเครื่องชี้วัดสำหรับประเมินผลการพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2540.

เมธี ปิไลนนานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิกษ์อักษร, 2555.

ยศพล เวณโกเศศ. วิเคราะห์ข้อมูลวิจัย 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2552.

_____. “การเดินทางสู่ความเป็นเลิศของอาชีวศึกษา : การสร้างนโยบายที่ยั่งยืนที่มุ่งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศ.” วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา (Vocational Education Innovation and Research Journal) 7, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2566): 1-11.

รัชต์ ไตรมาลัย. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.

รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล. “แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2558.

ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก, 2547.

วรรณิ แกมเกต. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

วราภรณ์ แต่งผล. “การศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด อ.แม่สอด จ.ตาก.” วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2554.

วันทิตา โพธิสาร. “การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2563.

_____. “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ”. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ** 5, 5 (พฤษภาคม 2563): 328-343.

วันทิตา โพธิสาร, สมคิด สร้อยน้ำ และเรณู ชัยเขาวรัตน์. “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.” **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ** 5, 5 (พฤษภาคม 2563): 328-345.

วิจิตร ศรีสอ้าน. **หลักและระบบบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.

วิจิตร อาวะกุล. **การฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

วิเชียร วงดาจันทร์. **หลักการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ.** เข้าถึงเมื่อ 4 มิถุนายน 2566.

เข้าถึงจาก <http2://www.kunkroo.com/adminhtml>.

วิทยาลัยเทคนิค. **ยุทธศาสตร์ สอศ./โครงการ.** เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564. เข้าถึงได้จาก

<http://www.rajazit.ac.th/Download/Plan>

วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง. **นโยบายเป้าหมายยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคน**

อาชีวศึกษา. เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564. เข้าถึงได้จาก [http://www.lampangpoly.](http://www.lampangpoly.ac.th/main/attachments/)

[ac.th/main/attachments/](http://www.lampangpoly.ac.th/main/attachments/)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2545.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, 2554.
- ศตริตัน ทิพย์ผ่อง. “รูปแบบการบริหารจัดการและกลไกการบริหารเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์.” **วารสารสุทธิปริทัศน์** 28, 86 (เมษายน - มิถุนายน 2557): 256-273.
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ.” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2541.
- สงบ อินทรมณี. “การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น** 16, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562).
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์, 2553.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. **เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2550.
- สมชาย สุขสิริเสรีกุล. **สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการว่างงาน ของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, 2514.
- _____. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมโภชน์ นพคุณ. “การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ.” **ขานักบริหาร** (กรกฎาคม - กันยายน 2541).
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารตามสถานการณ์**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2555.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- สมาน รังสิโยภุชฎี. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ประชาชน, 2552.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร, 2552.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **การประกันคุณภาพ**. เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://vecp.vec.go.th/Portals/68/Doc/QA/Rule%2029%20AUG%202018.pdf>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี, 2553.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. **แนวทางการขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ปีงบประมาณ 2564 สำหรับสถานศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://bsq.vec.go.th/Portals/9/Download/your64/Manage/5-2-64/Guidelinesv1.pdf>

_____. **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556**. เข้าถึงเมื่อ 4 มีนาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://bsq2.vec.go.th/course/2556/course56new.html>

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. “การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่.” **วารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3** 2, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565): 7-14.

สุพิณ เกชาคุปต์. **การจัดการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

สุริยะ วีระสวัสดิ์. **มุ่งสู่ความเป็นเลิศการบริหารในทศวรรษใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บู๊คแบงค์, 2551.

สุรียา มนตรีภักดิ์. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของขอบังคับครุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1.” **สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 2550.

สุวรรณณี คำมัน. **รายงานการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวโน้มบริบทการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกและสังคมไทย ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ด้านสังคม**. สำนักนโยบายและแผน กรุงเทพฯ: การศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551.

_____. **สถิตินันทราเมตริก**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

อนันต์ เกตุวงศ์. **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.

_____. “อนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียนระหว่าง พ.ศ. 2558 - 2567.” **วารสารบริหารการศึกษา มศว**. 1 (2015).

อร่าม วัฒนะ. “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.” **ดุชนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**, 2561.

อรุณ รักธรรม. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2557.

ภาษาต่างประเทศ

- Arie Wibowo Khurniawan and Irmawaty. "Vocational Excellence as a Vocational Education Development Strategy in Indonesia: Case Study of Medal Achievement in The 13th Asean World Skill 2023 in Singapore." **International Conference on Innovation in Open and Distance Learning (2023 INNODEL)**, Vol 4 (2023): 929-938.
- Arribas, J. M. G. "Centers of Vocational Excellence and Innovation (CoVes): A new era for Vocational Education and Training (VET) institutions?." **ACADEMIA**. Number 18 (2020).
- Bentler, P. M. "Comparative fit indexes in structural models." **Psychological Bulletin** 107 (1990): 238-246.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. **Research in Education**. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. "Alternative ways of assessing model fit." In **Testing structural equation models**, Edited by: Bollen, K. A. and Long, J. S. 136 - 62. Newbury Park, CA: Sage, 1993.
- Buytendijk, F. "The five keys to building a high performance organization." **Business Performance Management Magazine** 4, 1: 24-47.
- Fanani, F., Rusdarti, R., Sugiharto, D. Y. P., & Yulianto, A. "Evaluation of the Center of Excellence Vocational High School Partnership Model in Increasing Resilience and Competitiveness." **International Conference on Science, Education, and Technology** 9, 1 (2023): 255-261.
- Fayol, H. **General and Industrial Management**. London Sir Isaac Pitman & Sons, 1949.
- Fulstonschools. (2022). **Excellence model**. Retrieved from <http://www.fulstonschools.org/dept/prodev/leadership/model>
- Gilley, J. W., Egglund, S. A., & Gilley, A. M. **Principles of Human Resource Development**. New York: Basic Books, 2002.
- Good, C. V. **Dictionary of Education**. New York: Mcgraw-Hill Book Company, 1973.
- Gulick, L., & Urwick, L. **The Science of Administration**. New York: Columbia University, 1937.

- Hair, J., Blak, W. C., Barbin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. **Multivariate data analysis**. New Jersey: Upper Sandle River, Prentice Hall, 2010.
- Harris, C. W. **Encyclopedia of Educational Research**. New York: The Macmillan Company, 1960.
- Holbeche, L. **The High Performance Organization; Creating dynamic stability and sustainable success**, 2004.
- Hongmei Yang. "A study on the management mode of modern vocational education in china." Doctor of Philosophy (Management). International College, National Institute of Development Administration, 2018.
- Jiayin Fu and Xifeng Liu. "Application Research of PDCA Cycle Theory in the Improvement of Professional Teachers' Competency in Higher Vocational Colleges." **Advances in Vocational and Technical Education. Clausius Scientific Press, Canada** 4, 4 (2022): 19-26.
- Jupp, V., & Younger, M. P. **A value model for the public sector: Accenture outlook**. [Online]. Retrieved 8 June 2023, from: www.accenture.com/Outlook.
- Kaiser quoted in Barbara G. Tabachink, and Linda S. Fidell. **Using Multivariate Statistics**. New York Haper & Row, 1983.
- Kaiser, B. G. T., & Fidell, L. S. **Using Multivariate Statistics**. New York: Harper & Row, 1983.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. **The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment**. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001.
- Koontz, H. D. **Analysis of Managerial Functions**. New York: McGraw - Hill Book, 1972.
- Kovalenko, O., Briukhanova, N., Shtefan, L., Bondarenko, T., Kornius, H. & Korolova, N. "Establishing Excellence in Vocational Education Teacher Training at Ukrainian Engineering Pedagogics Academy." **Partnership-Based Governance and Standardization of Vocational Teacher Education in Ukraine**. wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2024.
- Likert, R. **The Human Organization**. New York: McGraw-Hill., 1961.
- Linder, J. C., & Brooks, J. D. **Transforming the Public Sector**. Outlook Journal, 2004.

- Maryann Ogochukwu Eze. "Excellence in Teaching and Learning of Technical Vocational Education and Training (TVET) Programmes Using Blended Learning in Nigerian Tertiary Education Institutions." **African Journal of Educational Management, Teaching and Entrepreneurship Studies** 8, 1 (January - April 2023): 1-11.
- Nadler, L. **Corporate Human Resource Development : A Management Tool**. Housto: Gulf, 1990.
- Pace, R. W., Smith, P. C., & Mills, G. E. **Human Resource Development -The Field-USA**. Prentice Hall., 1991.
- Rahmanullah, F., Barliana, M. S., Meirawan, D., & Ana, A. "Technical vocational education and training research center as a center of excellence in Universitas Pendidikan Indonesia." **International Journal of Health Sciences** 6, 2 (2022): 12966–12978.
- Saifurrahman, M., Sudira, **P.**, & Daryono, R. "The Determinant Factor of the Principal Leadership Solutions in Facing the 21st-Century Learning." **Journal Pendidikan dan Pengajaran** 54, 2 (July 2021): 230.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. **A beginner's guide to structural equation modeling**. 3rd ed. New York, NY: Routledge Academic, 2010.
- Scott, W. G., and Mitchell, T. R. **Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis**. Homewood, IL: Irwin, 1972.
- Simon, H. A. **Administrative Behavior**. New York: Macmillian, 1947.
- Wenström, S. "Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work.–Defining positive organization and positive leadership in VET." Ed.D. dissertation, Department of Education, University of Lapland, 2019.
- Woolner, P. "The purposes and stages of the learning organization." **Dissertation Abstracts International** 9, 23 (1992).



ภาคผนวก





ที่ อว 8612.2/223

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน คุณอรุณพล สังขวาสี

ด้วย นายวุฒิชัย รักชาติ รหัสนักศึกษา 61252906 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 1814 1626



ที่ อว 8612.2/224

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน เรืออากาศโท สมพร ปานดำ

ด้วย นายวุฒิชัย รักชาติ รหัสนักศึกษา 61252906 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สวท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวท อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 1814 1626

ที่ อว 8612.2/225



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ธนุ วงษ์จินดา

ด้วย นายวุฒิชัย รักชาติ รหัสนักศึกษา 61252906 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัย
ดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติกรแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 1814 1626



ที่ อว 8612.2/230

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร

ด้วย นายวุฒิชัย รักชาติ รหัสนักศึกษา 61252906 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา. 08 1814 1626



ที่ อว 8612.2/234

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน คุณสุชาติ ชชาติวรรณ

ด้วย นายวุฒิชัย รักชาติ รหัสนักศึกษา 61252906 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สวท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติกรแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 1814 1626

ที่ อว 8612.2/236



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน ดร.นิรุจน์ บุตรแสนลี

ด้วย นายวุฒิชัย รักชาติ รหัสนักศึกษา 61252906 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัย
ดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 1814 1626

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

1. ดร.อรรถพล สังขวาสี
เลขาธิการสภาการศึกษา
2. เรืออากาศโท สมพร ปานดำ
รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ว่าที่ร้อยตรี ธนู วงษ์จินดา
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. นายวณิชย์ อ่วมศรี
ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ Excellent Center
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. ดร.สาโรจน์ ขอจ่วนเตียว
นายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4
6. นายพัฒนา งามสูงเนิน
ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
7. ดร.มงคลชัย สมอุดร
รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี
8. ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร
อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
9. ดร.บุญส่ง จำปาโพธิ์
นายกสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

10. ดร.สมพงษ์ พนมชัย
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
11. ดร.ชนะคมศร คงเย็น
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
12. นายสุชาติ ชาติวรรณ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
13. นายอมรินทร์ รูปสวย
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี
14. ดร.นิรุต บุตรแสนลี
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
15. นายณรงค์ ตรีธัญญา
หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล (ต่อเนื่อง)
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
16. ดร.วีระ ทองประสิทธิ์
รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4
17. นายศุภชัย สุขุมาลจันทร์
นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

การสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ชื่อ - สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นายอรรถพล สังขวาสี

ตำแหน่ง เลขานุการสภาการศึกษา

สถานที่ทำงาน สภาการศึกษา

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และยินดีตอบรับการสัมภาษณ์
- ขัดข้องการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก



(นายอรรถพล สังขวาสี)

เลขานุการสภาการศึกษา

สภาการศึกษา



แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

การสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ชื่อ - สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... เรืออากาศโท สมพร ปานดำ.....

ตำแหน่ง..... รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....

สถานที่ทำงาน..... สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และยินดีตอบรับการสัมภาษณ์
- ขัดข้องการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก



(เรืออากาศโท สมพร ปานดำ)

รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

การสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ชื่อ - สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ ว่าที่ร้อยตรี ธนู วงษ์จินดา

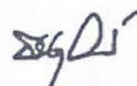
ตำแหน่ง รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานที่ทำงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และยินดีตอบรับการสัมภาษณ์
- ขัดข้องการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก

ว่าที่ร้อยตรี



(ว่าที่ร้อยตรี ธนู วงษ์จินดา)

รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

การสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ชื่อ - สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร.....

ตำแหน่ง.....อธิบดีเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....

สถานที่ทำงาน.....สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และยินดีตอบรับการสัมภาษณ์
- ขัดข้องการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก



(ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร)

อธิบดีเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

การสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ชื่อ - สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นายสุชาติ ชาติวรรณ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และยินดีตอบรับการสัมภาษณ์
- ขัดข้องการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก



(นายสุชาติ ชาติวรรณ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก

วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก



แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

การสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ชื่อ - สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....ดร.นิรุฒ บุตรแสนลี.....

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี.....

สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี.....

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และยินดีตอบรับการสัมภาษณ์
- ขัดข้องการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก



(ดร.นิรุฒ บุตรแสนลี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี

วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

.....

ชื่อผู้วิจัย นายวุฒิชัย รักชาติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

ประสบการณ์ทำงาน.....

ส่วนที่ 2 ประเด็นข้อคำถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ประเด็นที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

1. ท่านมีกลยุทธ์การสื่อสารในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างไร

.....

2. ท่านมีแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

.....

3. ท่านมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างไร

.....

4. ท่านมีกระบวนการตัดสินใจเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูในศูนย์ความเป็นเลิศทางการ อาชีวศึกษา

6. ท่านมีแผนการพัฒนาและจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรในศูนย์ความเป็นเลิศทางการ อาชีวศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 3 การวางแผนกลยุทธ์

7. ท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

8. การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์มีวิธีดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 4 กระบวนการบริหารจัดการ

9. ท่านมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

10. ท่านมียุทธศาสตร์และการวางแผนการบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

11. ท่านมีหน่วยงานดูแลการจัดการศูนย์โดยเฉพาะเพื่อนโยบายจะได้มีความเป็นเอกภาพและเชื่อมโยงกันในด้านคุณภาพหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 5 อนาคตของการพัฒนาศูนย์

12. คุณลักษณะของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ที่พึงประสงค์ที่มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

13. คุณลักษณะของการบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ที่มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 6 นโยบายของการบริหารศูนย์

14. ท่านมีนโยบายในการบริหารจัดการศูนย์อย่างไร

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐานของการบริหาร (การดำเนินงาน , หลักเกณฑ์ , ความสำคัญ)

15. แนวทางในการดำเนินงานของศูนย์เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

16. หลักเกณฑ์ในการบริหารงานของคุณเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 8 การสร้างเครือข่ายศูนย์ (ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงาน)

17. แนวทางการสร้างเครือข่ายศูนย์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ มีวิธีดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

วุฒิชัย รักชาติ



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว 8612.2/283

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

5 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลือือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายวุฒิชัย รักชาติ รหัสประจำตัว 61252906 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

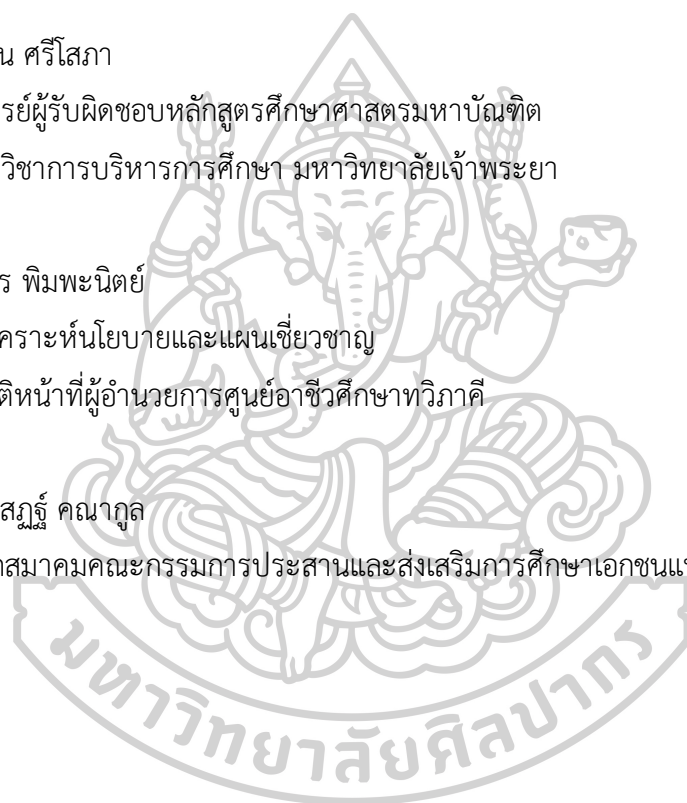
ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

1. ว่าที่เรือตรี ชูชีพ อรุณเหลือง
รองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. ดร.นิศากร เจริญดี
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
3. ผศ.ดร.โยธิน ศรีโสภา
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
4. ดร.พงศ์ศธร พิมพะนิตย์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี
5. ผศ.ดร.ศุภเสฏฐ์ คณากุล
นายกสมาคมคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย



ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
1	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	มอบหมายบุคลากรตามภาระงาน / โครงการ / กิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	การกำกับติดตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	สร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์กรในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่เกิดจากทุกฝ่าย และมีผู้ตรวจสอบการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	กำหนดผู้รับผิดชอบและทีมงาน วางคนให้เหมาะกับงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80
8	ศึกษาสภาพความต้องการของชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	การติดตามประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนนำมาสู่การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	มีการวิเคราะห์ SWOT โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทั้งภายในและภายนอก มีการสำรวจความต้องการเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกันได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15	การกำหนดตัวบุคคล / คณะทำงาน / ที่ตั้งศูนย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	การแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากโครงสร้างการบริหารเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและเชื่อมโยงกับงานเดิมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
17	กลไกการบริหารจัดการต้องชัดเจนเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเอกภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน และมีการรายงานผล รวมถึงประเมินผลเป็นระยะๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	เข้าถึงข้อมูลง่าย มีข้อมูลครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	ทันสมัย ตอบโจทย์ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21	ต้องมีผู้ที่เข้าใจการบริหารบุคลากร และผ่านการอบรมระดับสูงที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	มีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดตั้ง มีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง มีภารกิจที่ชัดเจนว่ามีหน้าที่อย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมตัวกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	ผู้นำศูนย์มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ชอบความท้าทายและเป็นผู้นำในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา และมีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทั้งด้านการบริหารจัดการและการเรียนรู้เป็นดิจิทัลทันสมัยตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28	มีความร่วมมือ มีเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29	มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบ มีการกำกับติดตามและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	บริหารผ่านระบบเครือข่าย เช่น Cloud Service และการดำเนินการผ่านเครื่องมือที่ใช้ทำงานร่วมกันต่าง ๆ รวมถึงจัดตั้งซอฟต์แวร์การบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31	มีการสื่อสารและมีกิจกรรมเผยแพร่ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
32	มีการรวมกลุ่มเป็น PLC เฉพาะทาง / เฉพาะด้าน โดยมี ครู / สถานประกอบการ / ร้านค้า / ผู้ซื้อ / เครือข่าย ต่างประเทศ และผู้มีส่วนได้เสีย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33	ผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการ มีความรู้และความชำนาญ ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34	ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังและความเชื่อมโยงกับ ภาระงานในโครงสร้างปกติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36	เป็นการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเต็มรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38	กระชับรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39	เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนนักศึกษา สู่การรับรอง มาตรฐานระดับสากล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40	มีสำนักงานศูนย์ กำหนดหน้าที่ กำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนการขับเคลื่อน ดำเนินการขับเคลื่อนตาม นโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41	เน้นการกระจายอำนาจ พัฒนาแรงจูงใจเสริมสร้าง ศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
42	กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ ความเป็นเลิศและมีสมรรถนะหรือทักษะในงานที่ตนเอง ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43	เพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ให้มีความทันสมัย และจำเป็น ต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน กับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
44	มีการบริการจัดการและการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
45	เป็นศูนย์ที่สามารถรองรับการทดสอบตามมาตรฐานสมรรถนะทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานในระดับสากล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
46	เป็นศูนย์ที่รองรับการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47	เป็นศูนย์ที่รองรับด้านการอบรมพัฒนาให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอื่นๆ ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48	ประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49	จัดทำแนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
50	จัดสรรงบประมาณในการอบรมพัฒนา และปรับปรุงพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
51	อบรม พัฒนาให้กับผู้อำนวยการศูนย์ รวมไปถึงบุคลากรประจำศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
52	สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกๆ ด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
53	นิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
54	เป็นผู้ประสานงานและรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
55	ดำเนินงานและบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center: HCEC) ระดับจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
56	จัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ระดับจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
57	สรุปและรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ในระดับจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
58	ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
59	ดำเนินงาน อำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงการและประสานงานการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
60	อำนวยความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานและสถานศึกษาอื่นๆ ในเขตพื้นที่ สอจ.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
61	จัดทำเสนอโครงการ ขออนุมัติโครงการ และประสานงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
62	เบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
63	ดำเนินการอบรม พัฒนาภายในศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
64	รวบรวม ประเมินผลการดำเนินการทุกกิจกรรมตามปฏิทินที่กำหนด และรายงานตามลำดับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
65	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ดูแลระบบเครือข่ายเทคโนโลยีของศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
66	นิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
67	รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) เสนอต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
68	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ที่เป็นที่ตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
69	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
70	ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นที่ตั้ง ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
71	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
72	ศึกษานิเทศก์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
73	เจ้าหน้าที่งานบริหารบุคคล สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
74	กำหนดให้ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ ใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัยเป็นศูนย์พัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
75	เป็นที่ยึดศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) โดยยึดตามหลักภูมิศาสตร์ของวิทยาลัยตามภูมิภาคต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
76	อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาอบรม พัฒนาหรือเข้ารับการทดสอบ โดยศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
77	มีห้องประชุม (Meeting Room) เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
78	มีห้องปฏิบัติการ (Workshop) เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
79	มีห้องคอมพิวเตอร์ (Computer Room) เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
80	คอมพิวเตอร์จัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมต่อการใช้งานกับจำนวนของผู้เข้ารับการอบรมที่ตั้งเป้าหมายไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
81	โปรแกรมปฏิบัติการ (Software) มีระบบปฏิบัติการหรือ Software ที่ทันสมัย สอดคล้อง เพื่อให้การใช้งานระบบ การเรียนการสอนออนไลน์ เป็นไปอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
82	ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการรองรับการใช้งาน ระบบการเรียน การสอนแบบออนไลน์ โดยให้แยกออกจากของ สถานศึกษา เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเสถียร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
83	อุปกรณ์อื่นๆ อาทิ พรินเตอร์ เครื่องสแกน จอโปรเจ็คเตอร์ โทรทัศน์ และอื่นๆ ตามความเหมาะสม ในการใช้งานของแต่ละศูนย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
84	การอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
85	การอบรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อฝึกทักษะ การคิดแบบมีเหตุผล และเป็นขั้นตอน (Coding)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
86	การอบรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
87	การอบรมพัฒนาทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
88	หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency Curriculum Based)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
89	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ ตามกรอบ มาตรฐาน CEFR (English Literacy)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
90	สอบวัดระดับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
91	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาจีน (HSK / YCT)	+1	+1	+1	+1	0	0.80
92	สอบวัดระดับความสามารถทางด้านอื่น ๆ ตามสมรรถนะที่ สอศ. กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
93	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ การออกใบประกาศนียบัตรในรูปแบบออนไลน์ (E-Certification)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
94	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ เพื่อใช้ในการต่อใบประกอบวิชาชีพครู (Teacher License)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
95	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
96	หลักในการเรียนรู้ออนไลน์ของประเทศเพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
97	เปิดกว้างให้ภาคเอกชน สามารถเข้ามาพัฒนาเนื้อหาให้มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
98	เป็นช่องทางแห่งการเรียนรู้แบบ Digital Platform ให้นักเรียน ครู และผู้บริหารทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
99	เป็นช่องทางในการอบรมพัฒนาความสามารถ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์	+1	+1	+1	+1	0	0.80
100	ช่วยให้ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) สามารถบริหารจัดการการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80
101	เปิดโอกาสให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาศักยภาพหรือความเป็นเลิศในแบบฉบับของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
102	ส่งผลให้การศึกษาของไทยในอนาคต เปลี่ยนจากการวัดผลด้วยการทดสอบเป็นการประเมิน เพื่อพัฒนาลดการสอบที่ไม่จำเป็นต่อนักเรียนลง ลดงานเอกสารของครูลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
103	เตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับ CEO	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
104	พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Excellence Individual Development Plan : EIDP)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
105	เชื่อมโยงทุกองคาพยพของระบบการศึกษาไทยเข้าไว้ด้วยกัน ให้เป็นระบบนิเวศทางการศึกษาที่สมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00







ที่ อว 8612.2/340

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

8 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นายวุฒิชัย รักชาติ รหัสนักศึกษา 61252906 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 08 1814 1626





ที่ อว 8612.2/349

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายวุฒิชัย รักชาติ รหัสนักศึกษา 61252906 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูล
จากผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา และหัวหน้าสาขาวิชาสังกัดวิทยาลัย
อาชีวศึกษาในหน่วยงานของท่าน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สงวน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 08 1814 1626



ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เพื่อนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับไปปรับปรุงการบริหารศูนย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 กระบวนการบริหารจัดการ

ประเด็นที่ 2 อนาคตของการพัฒนาศูนย์

ประเด็นที่ 3 นโยบายของการบริหารศูนย์

ประเด็นที่ 4 โครงสร้างพื้นฐานของการบริหาร (การดำเนินงาน , หลักเกณฑ์ , ความสำคัญ)

ประเด็นที่ 5 ข้อกำหนดเกี่ยวกับสถานที่และเครื่องมือ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ทั้ง 5 ประเด็น

3. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามจะนำไปพิจารณาในลักษณะภาพรวมและคำตอบที่ได้รับจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและแก้ไขการพัฒนาการบริหารศูนย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

นายวุฒิชัย รักชาติ

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

26 - 35 ปี

36 - 45 ปี

46 - 55 ปี

มากกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1 - 10 ปี

11 - 20 ปี

21 - 30 ปี

มากกว่า 30 ปี

5. ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ

รองผู้อำนวยการ

หัวหน้าสาขาวิชา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา

อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาว่ามีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของค่าระดับความเหมาะสม ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1 หมายความว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายความว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับน้อย
- 3 หมายความว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับปานกลาง
- 4 หมายความว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับมาก
- 5 หมายความว่า เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	นักศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	✓				

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ประเด็นที่ 1 กระบวนการบริหารจัดการ						
1.1 ทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง						
1	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี					
2	มอบหมายบุคลากรตามภาระงาน / โครงการ / กิจกรรม					
3	การกำกับติดตาม					
4	สร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์กรในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน					
5	มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่เกิดจากทุกฝ่าย และมีผู้ตรวจสอบการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
6	กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ					
7	กำหนดผู้รับผิดชอบและทีมงาน วางคนให้เหมาะกับงาน					
1.2 ยุทธศาสตร์และการวางแผนการบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน						
8	ศึกษาสภาพความต้องการของชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย					
9	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ					
10	การติดตามประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง					
11	ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
12	ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนนำมาสู่การวางแผน					
13	ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน					
14	มีการวิเคราะห์ SWOT โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทั้งภายในและภายนอก มีการสำรวจความต้องการเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกันได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
1.3 ด้านหน่วยงานดูแลการจัดการศูนย์โดยเฉพาะเพื่อนโยบายจะได้มีความเป็นเอกภาพและเชื่อมโยงกันในด้านคุณภาพ						
15	การกำหนดตัวบุคคล / คณะทำงาน / ที่ตั้งศูนย์					
16	การแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากโครงสร้างการบริหารเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและเชื่อมโยงกับงานเดิมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน					

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
17	กลไกการบริหารจัดการต้องชัดเจนเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเอกภาพ					
18	การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน และมีการรายงานผลรวมถึงประเมินผลเป็นระยะๆ					
ประเด็นที่ 2 อนาคตของการพัฒนาศูนย์						
2.1 คุณลักษณะของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ที่มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด						
19	เข้าถึงข้อมูลง่าย มีข้อมูลครบถ้วน					
20	ทันสมัย ตอบโจทย์ผู้รับบริการ					
21	ต้องมีผู้ที่เข้าใจการบริหารบุคลากร และผ่านการอบรมระดับสูงที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
22	มีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดตั้ง มีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง มีภารกิจที่ชัดเจนว่ามีหน้าที่อย่างไรบ้าง					
23	เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมตัวกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
24	ผู้นำศูนย์มีศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศชอบความท้าทายและเป็นผู้นำในการพัฒนา					
25	สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา และมีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
26	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทั้งด้านการบริหารจัดการและการเรียนรู้เป็นดิจิทัลทันสมัยตลอดเวลา					
2.2 คุณลักษณะของการบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ที่มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด						
27	มีความร่วมมือ มีเครือข่าย					
28	มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล					
29	บริหารผ่านระบบเครือข่าย เช่น Cloud Service และการดำเนินการผ่านเครื่องมือที่ใช้ทำงานร่วมกันต่างๆ รวมถึงจัดตั้งซอฟต์แวร์การบริหารจัดการ					

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
30	มีการสื่อสารและมีกิจกรรมเผยแพร่ต่อเนื่อง					
31	มีการรวมกลุ่มเป็น PLC เฉพาะทาง / เฉพาะด้าน โดยมีครู / สถานประกอบการ / ร้านค้า / ผู้ซื้อ / เครือข่ายต่างประเทศ และผู้มีส่วนได้เสีย					
32	ผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการ มีความรู้และความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ๆ					
33	ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังและความเชื่อมโยงกับภาระงานในโครงสร้างปกติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
34	มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน					
35	เป็นการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเต็มรูปแบบ					
ประเด็นที่ 3 นโยบายของการบริหารศูนย์						
3.1 นโยบายในการบริหารจัดการศูนย์						
36	การบริหารแบบมีส่วนร่วม					
37	กระชับรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นเลิศ					
38	เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนนักศึกษา สู่การรับรองมาตรฐานระดับสากล					
39	มีสำนักงานศูนย์ กำหนดหน้าที่ กำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนการขับเคลื่อน ดำเนินการขับเคลื่อนตามนโยบาย					
40	เน้นการกระจายอำนาจ พัฒนาแรงจูงใจเสริมสร้างศักยภาพ					
41	กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ความเป็นเลิศ และมีสมรรถนะหรือทักษะในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่					
42	เพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นให้กับครูผู้สอน ให้มีความทันสมัยและจำเป็นต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักเรียนนักศึกษาตามหลักสูตร					
43	มีการบริการจัดการและการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา					

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ประเด็นที่ 4. โครงสร้างพื้นฐานของการบริหาร (การบริหาร การดำเนินงาน , นโยบาย , การให้บริการ กรอบโครงสร้างการบริหาร ขั้นตอนการใช้งาน เครื่องมือ วัสดุความสำเร็จ)						
4.1 การบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา						
44	เป็นศูนย์ที่สามารถรองรับการทดสอบตามมาตรฐานสมรรถนะทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานในระดับสากล					
45	เป็นศูนย์ที่รองรับการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอน					
46	เป็นศูนย์ที่รองรับด้านการอบรมพัฒนาให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอื่นๆ ในอนาคต					
4.2 การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา						
47	ประกาศจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
48	จัดทำแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
49	จัดสรรงบประมาณในการอบรมพัฒนา และปรับปรุงพัฒนา ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
50	อบรม พัฒนาให้กับผู้อำนวยการศูนย์ รวมไปถึงบุคลากรประจำ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
51	สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน					
52	นิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
4.3 การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารขับเคลื่อนระดับจังหวัด (สอจ.)						
53	เป็นผู้ประสานงานและรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ					
54	ดำเนินงานและบริหารจัดการศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด					

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
55	จัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาระดับจังหวัด					
56	สรุปและรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ในระดับจังหวัด					
57	ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่น					
4.4 การดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานระดับศูนย์						
58	ดำเนินงาน อำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงการและประสานงานการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
59	อำนวยความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานและสถานศึกษาอื่นๆ ในเขตพื้นที่ สอจ.					
60	จัดทำเสนอโครงการ ขออนุมัติโครงการ และประสานงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
61	เบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
62	ดำเนินการอบรม พัฒนาภายในศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
63	รวบรวม ประเมินผลการดำเนินการทุกกิจกรรมตามปฏิทินที่กำหนด และรายงานตามลำดับ					
64	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ดูแลระบบเครือข่าย เทคโนโลยีของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
65	นิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลการดำเนินงานภายในศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
66	รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด					

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4.5 กรอบโครงสร้างการบริหารขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด						
67	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ที่เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
68	ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด					
69	ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
70	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด					
71	ศึกษานิเทศก์					
72	เจ้าหน้าที่งานบริหารบุคคล สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด					
ประเด็นที่ 5 ข้อกำหนดเกี่ยวกับสถานที่และเครื่องมือ						
5.1 ข้อกำหนดเกี่ยวกับสถานที่						
73	กำหนดให้ศูนย์ความเป็นเลิศใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัยเป็นศูนย์พัฒนา					
74	เป็นที่ตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellent Center) โดยยึดตามหลักภูมิศาสตร์ของวิทยาลัยตามภูมิภาคต่าง ๆ					
75	อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาอบรม พัฒนาหรือเข้ารับ การทดสอบ โดยศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellent Center)					
76	มีห้องประชุม (Meeting Room) เพียงพอ					
77	มีห้องปฏิบัติการ (Workshop) เพียงพอ					
78	มีห้องคอมพิวเตอร์ (Computer Room) เพียงพอ					
5.2 ข้อกำหนดเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ						
79	คอมพิวเตอร์จัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมต่อการใช้งานกับจำนวนของผู้เข้ารับการอบรมที่ตั้งเป้าหมายไว้					
80	โปรแกรมปฏิบัติการ (Software) มีระบบปฏิบัติการหรือ Software ที่ทันสมัย สอดคล้อง เพื่อให้การใช้งานระบบการเรียนการสอนออนไลน์ เป็นไปอย่างราบรื่น					

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
81	ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการรองรับการใช้งาน ระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ โดยให้แยกออกจากของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ และมีความเสถียร					
82	อุปกรณ์อื่นๆ อาทิ พรินเตอร์ เครื่องสแกน จอโปรเจ็คเตอร์ โพรแทคส์น และอื่นๆ ตามความเหมาะสมในการใช้งานของแต่ละศูนย์					
5.3 บทบาทและหน้าที่ศูนย์อบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (Training Center)						
83	การอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (English Literacy)					
84	การอบรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อฝึกทักษะการคิดแบบมีเหตุผล และเป็นขั้นตอน (Coding)					
85	การอบรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)					
86	การอบรมพัฒนาทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21					
87	หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency Curriculum Based)					
5.4 ศูนย์การทดสอบ (Testing Center)						
88	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ ตามกรอบมาตรฐาน CEFR (English Literacy)					
89	สอบวัดระดับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)					
90	สอบวัดระดับความสามารถทางภาษาจีน (HSK / YCT)					
91	สอบวัดระดับความสามารถทางด้านอื่น ๆ ตามสมรรถนะที่ สอศ. กำหนด					
5.5 การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ (Verification)						
92	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ การออกใบประกาศนียบัตรในรูปแบบออนไลน์ (E-Certification)					
93	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ เพื่อใช้ในการต่อใบประกอบวิชาชีพครู (Teacher License)					
94	การตรวจสอบรับรองคุณสมบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น					

ข้อ	การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
5.6 การเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ						
95	หลักในการเรียนรู้ออนไลน์ของประเทศเพื่อตบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต					
96	เปิดกว้างให้ภาคเอกชน สามารถเข้ามาพัฒนาเนื้อหาให้มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
97	เป็นช่องทางแห่งการเรียนรู้แบบ Digital Platform ให้นักเรียน ครู และผู้บริหารทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
98	เป็นช่องทางในการอบรมพัฒนาความสามารถ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์					
99	ช่วยให้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา สามารถบริหารจัดการการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.7 การเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ						
100	เปิดโอกาสให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาศักยภาพหรือความเป็นเลิศในแบบฉบับของตนเองได้					
101	ส่งผลให้การศึกษาของไทยในอนาคต เปลี่ยนจากการวัดผลด้วยการทดสอบเป็นการประเมิน เพื่อพัฒนาผลทดสอบที่ไม่จำเป็นต่อนักเรียน ลง ลดงานเอกสารของครูลง					
102	เตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับ CEO					
103	พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Excellence Individual Development Plan : EIDP)					
104	เชื่อมโยงทุกองคาพยพของระบบการศึกษาไทยเข้าไว้ด้วยกัน ให้เป็นระบบนิเวศทางการศึกษาที่สมบูรณ์					
105	นักเรียน ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไทยทุกคน สามารถประสบความสำเร็จได้ในแบบฉบับของตนเอง และจะนำพาให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีฐานทุนมนุษย์ ที่เป็นเลิศอย่างแท้จริง					

ภาคผนวก ข
รายชื่อสถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
(Excellent Center) ประจำปี 2564 - 2565





ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เรื่อง สถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
(Excellent Center) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ตามความเหมาะสมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ เพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ พัฒนาคูครู พัฒนานักเรียน นักศึกษา และพัฒนาความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยได้ประเมินผลการดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน โดยจัดกลุ่มสถานศึกษาจำแนกตามสาขาวิชาที่เปิดสอน เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไป (Standard) กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ (Expert) กลุ่มความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะ (Excellent Center)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงประกาศรายชื่อสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 120 แห่ง 42 สาขาวิชา/สาขางาน ดังนี้



1. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล
 - 1.1 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
 - 1.2 วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์
 - 1.3 วิทยาลัยเทคนิคแพร่
 - 1.4 วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
 - 1.5 วิทยาลัยเทคนิคตรัง
 - 1.6 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
 - 1.7 วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
 - 1.8 วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
 - 1.9 วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
 - 1.10 วิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์โตโยต้า
2. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล (สาขางานเทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์)
วิทยาลัยการอาชีพไชยา
3. สาขาวิชาเทคนิคการผลิต
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม
4. สาขาวิชาเทคโนโลยีโทรคมนาคม
วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ
5. สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์
 - 5.1 วิทยาลัยเทคนิคนครนายก

/5.2 วิทยาลัย...



- 2 -

- 5.2 วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
- 5.3 วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
- 5.4 วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
6. สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมฐานวิทยาศาสตร์
 - 6.1 วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี
 - 6.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)
7. สาขาวิชาการท่องเที่ยว
 - วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
8. สาขาวิชาพาณิชยกรรมและบริการฐานวิทยาศาสตร์
 - วิทยาลัยเทคนิคพังงา
9. สาขาวิชาการโรงแรม
 - 9.1 วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี
 - 9.2 วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ
 - 9.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
 - 9.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
 - 9.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
 - 9.6 วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ
10. สาขาวิชาการจัดประชุมและนิทรรศการ
 - วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
11. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพการเกษตรฐานวิทยาศาสตร์
 - วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน
12. สาขาวิชาพืชศาสตร์
 - 12.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
 - 12.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย
 - 12.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่
 - 12.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา
 - 12.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
13. สาขาวิชาสัตวศาสตร์
 - 13.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี
 - 13.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลา
 - 13.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ
14. สาขาวิชาเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
 - วิทยาลัยประมงติณสูลานนท์
15. สาขาวิชาช่างกลเกษตร
 - วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์
16. สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร
 - วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม



/17. สาขาวิชา...

- 3 -

17. สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหารฐานวิทยาศาสตร์
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
18. สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
 - 18.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
 - 18.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
 - 18.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
 - 18.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
 - 18.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
 - 18.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์
 - 18.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
 - 18.8 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี
 - 18.9 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
 - 18.10 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
 - 18.11 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 - 18.12 วิทยาลัยเทคโนโลยีธุรกิจอาหารไทยและนานาชาติ
19. สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)
20. สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์
วิทยาลัยเทคนิคสุนารี
21. สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
 - 21.1 วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
 - 21.2 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
 - 21.3 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
 - 21.4 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
 - 21.5 วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
 - 21.6 วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
 - 21.7 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
 - 21.8 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร
 - 21.9 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม
 - 21.10 วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
 - 21.11 วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร
 - 21.12 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
 - 21.13 วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
 - 21.14 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
22. สาขาวิชาเทคนิคซ่อมบำรุงเรือ
วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต
23. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี



- 4 -

24. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกลเรือ
 - 24.1 วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
 - 24.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช
25. สาขาวิชาช่างอากาศยาน
 - 25.1 วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
 - 25.2 วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
 - 25.3 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
 - 25.4 วิทยาลัยเทคนิคกลาง
 - 25.5 วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
 - 25.6 วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น
26. สาขาวิชาเทคนิคควบคุมและซ่อมบำรุงระบบขนส่งทางราง
 - 26.1 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
 - 26.2 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
 - 26.3 วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
 - 26.4 วิทยาลัยเทคนิคนครลำปาง
 - 26.5 วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
 - 26.6 วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
 - 26.7 วิทยาลัยเทคนิคควีนปีพุม
 - 26.8 วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่
 - 26.9 วิทยาลัยเทคโนโลยีฐานเทคโนโลยี
27. สาขาวิชาปิโตรเคมี
 - 27.1 วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด
 - 27.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี
28. สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม
 - 28.1 วิทยาลัยเทคนิคระยอง
 - 28.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี
29. สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องมือวัดและควบคุมงานปิโตรเลียม
 - วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
30. สาขาวิชาไฟฟ้า
 - 30.1 วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม
 - 30.2 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
31. สาขาวิชาอุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้า
 - วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ
32. สาขาวิชาเทคนิคพลังงาน
 - วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
33. สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
 - 33.1 วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย
 - 33.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี

/33.3 วิทยาลัย...

- 5 -

- 33.3 วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี
- 33.4 วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น
- 33.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
- 33.6 วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
- 33.7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี
- 33.8 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
- 33.9 วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพัฒนวิชาการ
- 34. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก
 - 34.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์ ในพระอุปถัมภ์ สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี
 - 34.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ
- 35. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 35.1 วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
 - 35.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี
- 36. สาขาวิชาช่างก่อสร้าง
 - 36.1 วิทยาลัยเทคนิคคูสิต
 - 36.2 วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว
 - 36.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีบุญถาวร
- 37. สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งทอ
 - วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม
- 38. สาขาวิชาเครื่องประดับอัญมณี
 - กาญจนนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง
- 39. สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก
 - 39.1 วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา
 - 39.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์
- 40. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ
 - วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม
- 41. สาขาวิชาเทคนิคโลหะ
 - วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
- 42. สาขาวิชาเทคโนโลยีความงาม
 - วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ

ประกาศ ณ วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2564



(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)

เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา





ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เรื่อง แก้วสาขาวิชาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
(Excellent Center) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

อนุสนธิประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2564 เรื่อง สถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ประกาศรายชื่อสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ประจำปีงบประมาณ 2564 จำนวน 120 แห่ง 42 สาขาวิชา/สาขางาน นั้น

เนื่องจากมีความคลาดเคลื่อนในสาขาวิชา ในประกาศดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงแก้ไขประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2564 แก้วเฉพาะสาขาวิชาและสถานศึกษา ดังนี้

จากเดิม

33. สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี

แก้ไขเป็น

35. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี

นอกนั้นคงเดิม

ประกาศ ณ วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2564

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)
เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายชื่อสถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
(Excellent Center) ประจำปีงบประมาณ 2564

- 33. สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
 - 33.1 วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
 - 33.2 วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น
 - 33.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
 - 33.4 วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
 - 33.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
 - 33.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
 - 33.7 วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพณิชยการ
- 35. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 35.1 วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
 - 35.2 วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
 - 35.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
 - 35.4 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี





ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เรื่อง สถานศึกษาในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
(Excellent Center) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 เหมาะสมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้ประกาศให้สถานศึกษาที่มีศักยภาพเป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา จำนวน 120 แห่ง 42 สาขาวิชา/สาขางาน นั้น และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีนโยบายขยายสถานศึกษาที่มีศักยภาพ เพื่อร่วมดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ให้ครบตามโครงสร้างการบริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (Center of Vocational Manpower Networking Management : CVM) ที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาระหว่างสถานศึกษา กลุ่มทั่วไป (Standard) กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ (Expert) และกลุ่มความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะ (Excellent Center)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงประกาศรายชื่อสถานศึกษาภาครัฐ และภาคเอกชนในโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 50 แห่ง 19 สาขาวิชา/สาขางาน ดังนี้

1. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล
 - 1.1 วิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์ (ลาดขวาง)
 - 1.2 วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
 - 1.3 วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
 - 1.4 วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
2. สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล (สาขางานเทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์)
 - 2.1 วิทยาลัยเทคนิคโคกสำโรง
 - 2.2 วิทยาลัยเทคนิคเลิงนกทา
3. สาขาวิชาเทคนิคการผลิต
 - 3.1 วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
 - 3.2 วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
 - 3.3 วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
 - 3.4 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
 - 3.5 วิทยาลัยเทคนิคแพร่

/4. สาขาวิชา...

- 2 -

4. สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์
วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
5. สาขาวิชาการท่องเที่ยว
 - 5.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
 - 5.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
 - 5.3 วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
6. สาขาวิชาการโรงแรม
 - 6.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
 - 6.2 วิทยาลัยเทคนิคพญา
7. สาขาวิชาพีชศาสตร์
 - 7.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด
 - 7.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี
8. สาขาวิชาสัตวศาสตร์
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย
9. สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา
10. สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
11. สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
 - 11.1 วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
 - 11.2 วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์
 - 11.3 วิทยาลัยเทคนิคพนมสารคาม
 - 11.4 วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี
12. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
 - 12.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
 - 12.2 วิทยาลัยเทคนิคพญา
13. สาขาวิชาไฟฟ้า
 - 13.1 วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
 - 13.2 วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
 - 13.3 วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
 - 13.4 วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
 - 13.5 วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
 - 13.6 วิทยาลัยเทคนิคแพร่
 - 13.7 วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี
14. สาขาวิชาเทคนิคพลังงาน
 - 14.1 วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
 - 14.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี



/15. สาขาวิชา...

- 3 -

15. สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
 - 15.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
 - 15.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
 - 15.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ
 - 15.4 วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรบริหารธุรกิจ
16. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก
 - 16.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
 - 16.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
17. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 17.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี
 - 17.2 วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
 - 17.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ
18. สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก
 - วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
19. สาขาวิชาเทคนิคโลหะ
 - 19.1 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
 - 19.2 วิทยาลัยเทคนิคสัทธิบ
 - 19.3 วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน



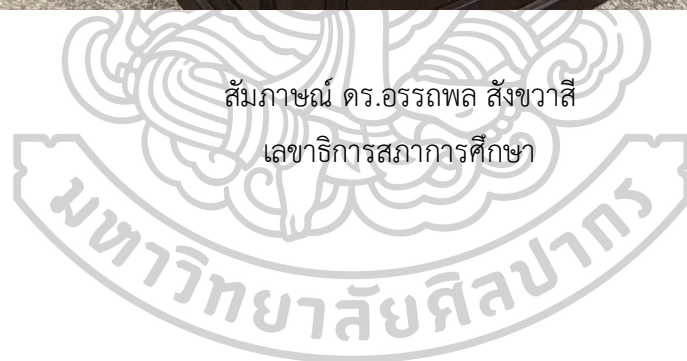
ประกาศ ณ วันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2565

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)
 สภาวิชาการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาคผนวก ข

รูปการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ
การบริหารศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา



สัมภาษณ์ ดร.อรรถพล สังขวาสี
เลขาธิการสภาการศึกษา



สัมภาษณ์ เรืออากาศโท สมพร ปานดำ
รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



สัมภาษณ์ เรืออากาศโท สมพร ปานดำ
รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ธนุ วงษ์จินดา
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน





สัมภาษณ์ ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร
อดีตนายกสภากรรมการการอาชีวศึกษา



สัมภาษณ์ นายสุชาติ ชาติวรรณ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก



สัมภาษณ์ ดร.นิรุต บุตรแสนลี
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายวุฒิชัย รักษาดี
วุฒิกการศึกษา	พ.ศ. 2534 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
	พ.ศ. 2536 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
	พ.ศ. 2538 ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
	พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
	พ.ศ. 2555 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (คม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
	พ.ศ. 2561 ศึกษาต่อระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

