

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา
ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

**Vocational Management Model in Accordance with the Vocational
Qualifications Framework focus on Sustainable Development**

เพิ่มเติม พลัฒพลา,

ชัยวิชิต เชียรชนะ และ สยาม แกมขุนทด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Permterm Plubpla,

Chaiwichit Chianchana and Siam KhamkhumThot

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand

Corresponding Author, E-mail: permw2999@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) สร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิธีดำเนินการวิจัย ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 กลุ่ม ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ นำมาหาค่าทางสถิติ โดยหาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) โดยคัดแยกประเด็นคำตอบที่มีระดับความจำเป็นในระดับมากที่สุด (Median) โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) เท่ากับ 0.00

ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ ด้านการบริหารงานด้านบุคคล (Man) ด้านการบริหารงานด้านเงินหรืองบประมาณ (Money) ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากร (Material) ด้านการบริหารงานด้านการบริหารจัดการ (Management) 2) ผลการสร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR พบว่าองค์ประกอบ

* วันที่รับบทความ : 3 สิงหาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 21 สิงหาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 22 สิงหาคม 2567

Received: August 3 2024; Revised: April 21 2024; Accepted: August 22 2024

ทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน มี 4 องค์ประกอบหลัก และ 44 องค์ประกอบย่อย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมทั้งหมด อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา; กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา; การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Abstract

This research aimed to 1) study the essential components for developing a vocational education management model based on the vocational qualifications framework focused on sustainable development, and 2) create such a model. The research was conducted using the Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) technique. The sample consisted of 22 purposively selected experts from seven groups, all of whom were educational administrators with at least five years of experience in Central Region Vocational Education Institutes. Data collection involved structured interviews and a 5-point Likert scale questionnaire. Statistical analysis included calculating the median and interquartile range (IQR), focusing on responses with the highest necessity (median) and an IQR of 0.00.

The findings revealed that 1) the study of the vocational education management model components, based on document analysis and related research, identified four main components: personnel management (Man), financial or budget management (Money), resource management (Material), and administrative management (Management). 2) The vocational education management model developed using the EDFR technique showed that all components, both main and sub-components, were deemed appropriate. The final model consists of four main components and 44 sub-components, which were rated as highly suitable by the educational administrators from Central Region Vocational Education Institutes.

Keywords: Vocational Education Management Model; Qualification Framework; Sustainable Development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบที่สำคัญทั้งภายใน และภายนอกในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตโดยที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็ว จำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อเตรียมความพร้อมของคนในชาติให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม กล่าวคือ ต้องยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้เกิดความทัดเทียมกับอารยประเทศ และสามารถแข่งขันได้ ดังนั้น การพัฒนาประเทศคือการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร

ไทย พุทธศักราช 2560 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงมุ่งเน้นแก้ปัญหาและเร่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยผ่าน 6 ยุทธศาสตร์เพื่อให้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นในเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อชีวิตการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการคิดวิเคราะห์ มีการแก้ปัญหาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมี จิตสาธารณะ รวมทั้งมีระเบียบวินัย มีจริยธรรม คุณธรรม และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หากแต่ปัจจุบันผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยไม่เป็นที่น่าพึงพอใจไม่เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากรายงาน Economic Commission for Europe. (2021) เรื่อง The World We Want พบว่า ประชาชนเกือบ 600,000 คน ชี้ว่าสิ่งที่ประชาชนต้องการมากที่สุด คือ การศึกษาที่ดี แต่จากการวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันของ World Economic Forum (WEF) พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย 1 ใน 6 ปัจจัย นั่นคือ “การศึกษาขาดคุณภาพ” ชรินทร์ พุ่มเกษม (2557: 24-26) และการพัฒนากำลังคนหรือทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพ แข็งแรง และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ซึ่งทำหน้าที่ขับเคลื่อนประเทศทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อระบบโครงสร้างของสังคม เศรษฐกิจ และแผนดำเนินการของการประชุมสุดยอดโลกว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้เสนอว่าควรมีการบูรณาการแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และการปฏิบัติการตามหลักการไว้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาทุกระดับ เพื่อให้การศึกษาเป็นส่วนประกอบสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาได้ดำเนินการขับเคลื่อนตามนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 - 2569 โดยดำเนินการตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานอาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ในการจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัญหาในส่วนของจัดการอาชีวศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทรัพยากร และการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ต้องรับการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2563) ทำให้ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน และการจัดเตรียมอาคารสถานที่เหมาะสมการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามมาตรฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่กำหนดในด้านบุคคล ด้านการเงิน ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา วสุภัทร กุลเมือง และคณะ (2566: 47-58) คุณภาพการศึกษาของจัดการศึกษาสายอาชีพในเขตพื้นที่ลดลง

และความต้องการเพิ่มกำลังคนของภาคเอกชน ด้านอาชีวศึกษา ให้สามารถนำไปพัฒนาฐานเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนากำลังคนยังยืนต่อไป ธิติมาวดี สกฤตศิลป์ศิริ (2564: 351-370)

ดังนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น แล้วพบว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษานั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา เป็นแนวคิดสำคัญต่อแผนดำเนินการของการศึกษาในการการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางหรือระดับสูงสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 จำนวน 22 คน เลือกตัวอย่างแบบเจาะจงมีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยอนาคตแบบ EDFR และจากการวิจัยของ (McCullan, 2003) ได้เสนอผลการวิจัยจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยว่าผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะน้อยมาก ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 22 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยอนาคตแบบ EDFR เครื่องมือที่ใช้เป็นการตรวจสอบความคิดเห็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ โดยคงความหมายและสำนวนเดิมของผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็น ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักในรอบที่ 1

2.2 แบบสอบถามองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 สรุปรองค์ประกอบที่จำเป็นในการสร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก

โดยข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความจำเป็นมากที่สุดค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป และมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่ 0.00-1.00

3. ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 การสร้างเครื่องมือในรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก

3.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ สิ่งตีพิมพ์ การสืบค้นผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับทฤษฎี แนวความคิด การอ้างอิงที่ถูกต้องด้านการจัดการอาชีวศึกษา ตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.1.2 รวบรวมความรู้และข้อมูลที่ได้ จากการศึกษาค้นคว้ามากำหนดเป็นกรอบคำถาม และสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวม 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การบริหารงานด้านบุคคล 2) การบริหารงานด้านเงินหรืองบประมาณ 3) การบริหารงานด้านทรัพยากร และ 4) การบริหารงานด้านการบริหารจัดการ

3.2 การสร้างเครื่องมือในรอบที่ 2 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยคงความหมาย และสำนวนเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้

3.3 การสร้างเครื่องมือในรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบ 2 มาวิเคราะห์ทางสถิติหาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน (Median) พิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน เพื่อประกอบการพิจารณาการคงคำตอบเดิม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบให้เป็นไปตามภาพรวมของกลุ่ม

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้เชี่ยวชาญอธิบายขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการตอบแบบสอบถามต้องตอบให้ครบทั้ง 3 รอบ จากนั้นขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม และส่งกลับคืน

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์รอบที่ 1 ที่เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมาสร้างแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตรวจสอบ

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) เป็นรายชื่อแล้วสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมเพื่อตอบคำถามจากแบบสอบถาม

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) เพื่อประกอบการพิจารณาความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ตั้งแต่ 0.00-1.00 และมีความจำเป็นมากที่สุด ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป สูตรทนิ อินทร์ชา (2554: 1-17)

3.4.5 นำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาสร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. วิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้การวิจัยอนาคตแบบ EDR จำนวน 3 รอบ มีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 วิเคราะห์และรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 22 ท่าน จากแบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึกในรอบที่ 1 โดยนำความคิดเห็นทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญมาสร้างข้อคำถามใหม่รูปของมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก และส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อลงมติหรือจัดอันดับความสำคัญของแต่ละข้ออีกครั้ง หากมีข้อคำถามใดที่ไม่ชัดเจนหรือควรมีการแก้ไขสำนวน ผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้

4.2 วิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ด้วยการหาค่าสถิติในรูปค่ามัธยฐาน (Median) หาพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ดังนี้

4.2.1 พิจารณาจากค่ามัธยฐาน (Median) ที่หาได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ สูตรทนิ อินทร์ชา (2554: 1-17)

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อมูลนั้นมากที่สุด

1.50 – 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อมูลนั้นมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจกับข้อมูลนั้น

3.50 – 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อมูลนั้นมาก

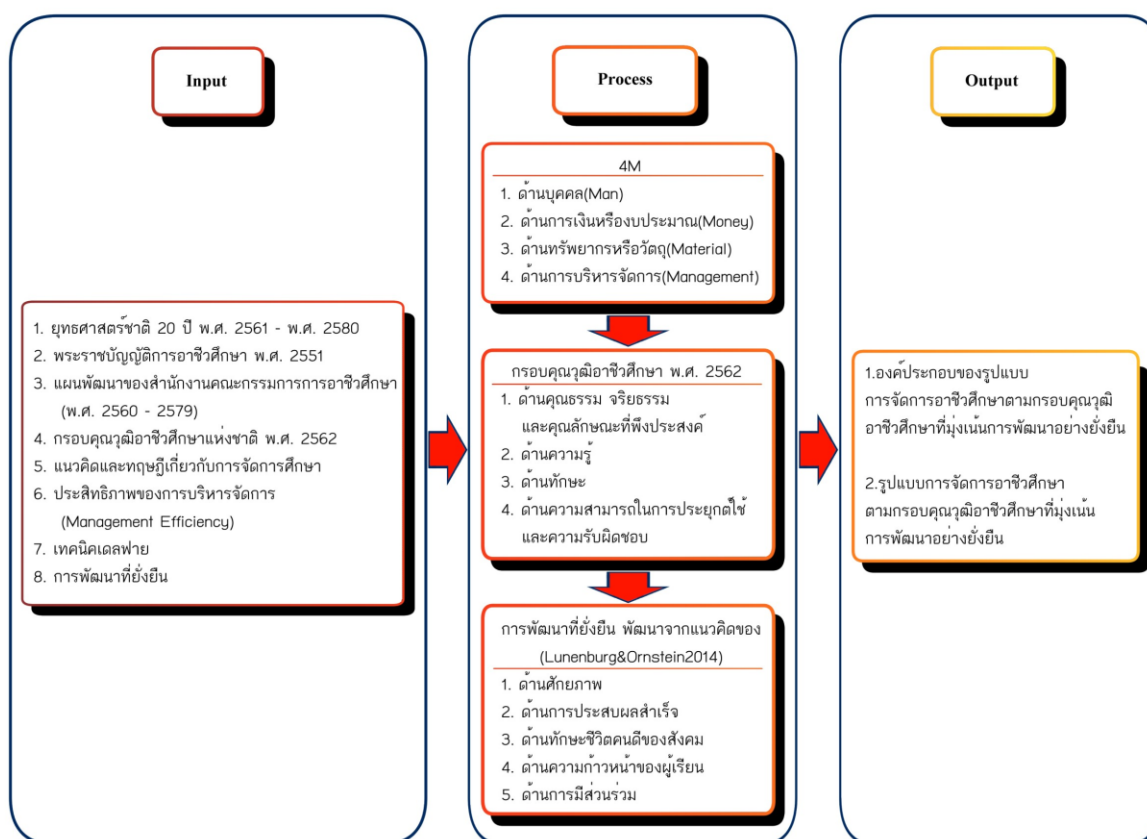
4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อมูลนั้นมากที่สุด

4.2.2 พิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) โดยการคำนวณหาความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ถ้าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ของข้อความใดมีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกันถ้าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

4.2.3 วิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความจำเป็นมากที่สุดค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไปและมีความคิดเห็นสอดคล้องกันหาพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ตั้งแต่ 0.00-1.00

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผสมกับแนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effectiveness school) โดยนำแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) ของสโคเดอเบคและเคฟาลัส (Schoderbek and Kefalas, 1990) เพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการมองปัญหาอย่างองค์รวม อีกทั้งยังใช้แนวคิดตามทฤษฎี 4M ของ ไมเคิล อี.พอร์เตอร์ (Porter, Michael E., 1995) และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำแนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษาของลูเนนเบิร์กและออสไตร์น (Lunenburg and Ornstein, 2014) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ ด้านการบริหารงานด้านบุคคล (Man) ด้านการบริหารงานด้านเงินหรืองบประมาณ (Money) ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากร (Material) ด้านการบริหารงานด้านการบริหารจัดการ (Management)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการวิจัยอนาคตด้วย EDFR

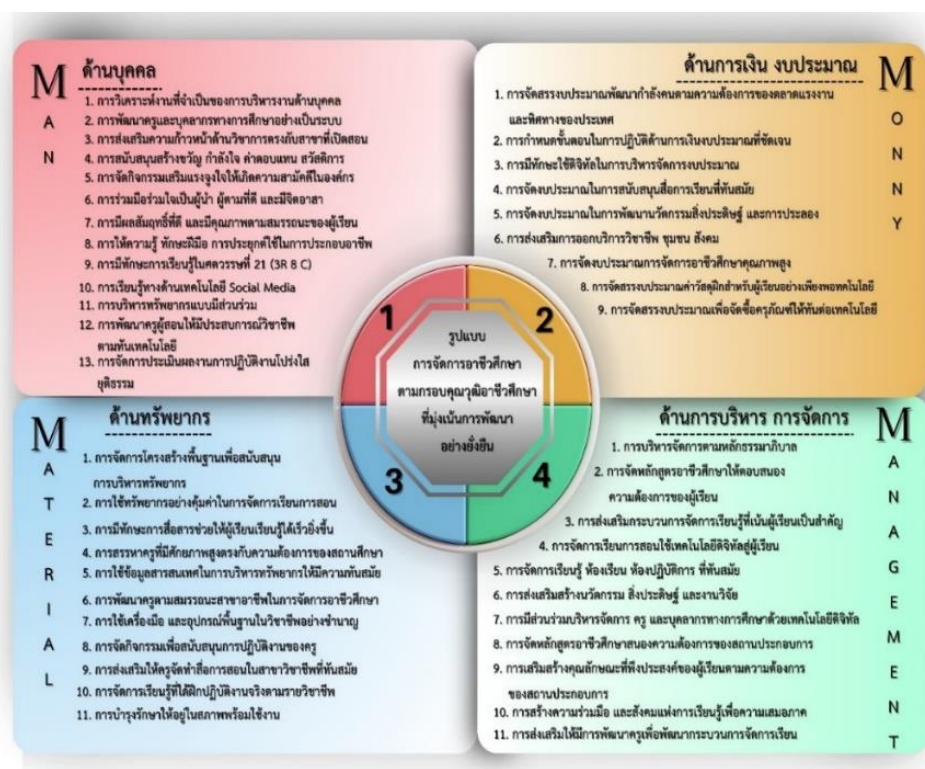
ลำดับ	ข้อความคำถามการวิจัยอนาคตด้วย EDFR	EDFR 2			EDFR 3		
		Med	IQR	ผล	Med	IQR	ผล
1	ด้านการบริหารงานด้านบุคคล						
1.1	การวิเคราะห์งานที่จำเป็นของการบริหารงานด้านบุคคล	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.2	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.3	การส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาการตรงกับสาขาที่เปิดสอน	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.4	การสนับสนุนสร้างขวัญ กำลังใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.5	การจัดกิจกรรมเสริมแรงจิตใจให้เกิดความสามัคคี ในองค์กร	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.6	การร่วมมือร่วมใจเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี และมีจิตอาสา	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.7	การมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี และมีคุณภาพตามสมรรถนะของผู้เรียน	5.00	0.25	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.8	การให้ความรู้ ทักษะฝีมือการประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพของนักเรียนนักศึกษา	5.00	0.25	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.9	การมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21(3R 8 C)	5.00	0.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.10	การเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยี Social Media	5.00	0.25	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.11	การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมีส่วนร่วม	5.00	0.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
1.12	การพัฒนาครูผู้สอนให้มีประสบการณ์ในวิชาชีพตามทันเทคโนโลยี	5.00	0.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน

ลำดับ	ข้อคำถามการวิจัยอนาคตด้วย EDFR	EDFR 2			EDFR 3		
		Med	IQR	ผล	Med	IQR	ผล
1.13	การจัดการประเมินผลงานการปฏิบัติงานโปร่งใส ยุติธรรม	5.00	0.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
2	ด้านการบริหารงานด้านเงินหรืองบประมาณ						
2.1	การจัดสรรงบประมาณพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน และทิศทางของประเทศ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
2.2	กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติด้านการเงินงบประมาณที่ชัดเจน	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
2.3	การมีทักษะใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการงบประมาณ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
2.4	การจัดงบประมาณในการสนับสนุนสื่อการเรียนที่ทันสมัย	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
2.5	การจัดงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ และการประลอง	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
2.6	การส่งเสริมการออกบริการวิชาชีพ ชุมชน สังคม	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
2.7	การจัดงบประมาณการจัดการอาชีวศึกษาคคุณภาพสูง	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
2.8	การจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุฝึกสำหรับผู้เรียนอย่างเพียงพอ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
2.9	การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์ให้ทันต่อเทคโนโลยี	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3	ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากร						
3.1	การจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากร	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3.2	การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการจัดการเรียนการสอน	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3.3	การมีทักษะการสื่อสาร ช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3.4	การสรรหาครูที่มีศักยภาพสูงตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน

ลำดับ	ข้อคำถามการวิจัยอนาคตด้วย EDFR	EDFR 2			EDFR 3		
		Med	IQR	ผล	Med	IQR	ผล
3.5	การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรให้มีความทันสมัย	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3.6	การพัฒนาครูตามสมรรถนะสาขาอาชีพในการจัดการศึกษา	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3.7	การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์พื้นฐานในวิชาชีพของตนเองอย่างชำนาญ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3.8	การจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3.9	การส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำสื่อการสอนในสาขาวิชาชีพที่ทันสมัย	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3.10	การจัดการเรียนรู้ที่ได้ปฏิบัติงานจริงตามรายวิชา	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
3.11	การบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4	ด้านการบริหารงานด้านการบริหารจัดการ						
4.1	การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4.2	การจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4.3	การส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4.4	การจัดการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่ผู้เรียน	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4.5	การจัดการเรียนรู้ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย	5.00	0.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4.6	การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์และงานวิจัย	5.00	0.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4.7	การมีส่วนร่วมบริหารจัดการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4.8	การจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาสนองความต้องการของสถานประกอบการ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4.9	การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามความต้องการสถานประกอบการ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน

ลำดับ	ข้อคำถามการวิจัยอนาคตด้วย EDFR	EDFR 2			EDFR 3		
		Med	IQR	ผล	Med	IQR	ผล
4.10	การสร้างความร่วมมือ และสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อความเสมอภาค	5.00	0.00	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน
4.11	การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้	5.00	0.25	ผ่าน	5.00	0.00	ผ่าน

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 พบว่า ผลการสร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR พบว่า องค์ประกอบทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน มี 4 องค์ประกอบหลัก ด้านการบริหารงานด้านบุคคล (Man) จำนวน 13 องค์ประกอบย่อย ด้านการบริหารงานด้านเงินหรืองบประมาณ (Money) จำนวน 9 องค์ประกอบย่อย ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากร (Material) จำนวน 11 องค์ประกอบย่อย ด้านการบริหารงานด้านการบริหารจัดการ (Management) จำนวน 11 องค์ประกอบย่อย สรุป 44 องค์ประกอบย่อย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด



รูปที่ 2 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นใน เรื่องรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ ด้านการบริหารงานด้านบุคคล (Man) ด้านการบริหารงานด้านเงินหรืองบประมาณ (Money) ด้านการบริหารงานด้านทรัพยากร (Material) ด้านการบริหารงานด้านการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2558) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมความก้าวหน้าให้มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ 1) คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ 2) เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย 3) ทรัพยากรหรือวัตถุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากร ในการบริหารแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน 4) การจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก และ 44 องค์ประกอบย่อย โดยมีความสอดคล้องสัมพันธ์และความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

การบริหารงานด้านบุคคล (Man) จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีการวิเคราะห์งานที่จำเป็นของการบริหารงานด้านบุคคลในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาการตรงกับสาขาที่เปิดสอน และสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทนสวัสดิการ รวมทั้งจัดกิจกรรมเสริมแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ในการร่วมมือร่วมใจเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี และมีจิตอาสา มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี และมีคุณภาพตามสมรรถนะของผู้เรียน และการให้ความรู้ทักษะฝีมือ การประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพของนักเรียนนักศึกษา ให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) การเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยี Social Media ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพในวิชาชีพตามทันเทคโนโลยี และการจัดการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน โปร่งใสยุติธรรม ดังที่ (Glickman, 1981) กล่าวว่า การบริหารงานด้านบุคคล เป็นการบริหารจัดการการเรียนการสอน รวมถึงนิเทศการศึกษา ให้เป็นการนิเทศโดยทั่วไปเป็นเรื่องของงาน (Tasks) และพันธกิจ

(Functions) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และการปรับปรุงการเรียนการสอนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร สงคติธิ และคณะ (2565: 193-214) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์งานและองค์การเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารคุณภาพอัตราค่าจ้าง 3) การดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง 4) การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน 5) การบริหารผลงาน 6) การจัดการรางวัลและแรงจูงใจในการทำงาน 7) การจัดการสัมพันธภาพบุคลากร และ 8) ความเชี่ยวชาญดิจิทัลทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวนีย์ สมันต์ธีรพร (2560: 1-16) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน 2) การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การดูแลเอาใจใส่และรักษาบุคลากร 5) การสร้างความผูกพันของบุคลากร และ 6) การบริหารความเปลี่ยนแปลง

การบริหารงานด้านเงินหรืองบประมาณ (Money) จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีการจัดสรรงบประมาณพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน และทิศทางของประเทศ การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติด้านการเงินงบประมาณที่ชัดเจน มีทักษะใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการงบประมาณ การจัดงบประมาณในการสนับสนุนสื่อการเรียนที่ทันสมัย การจัดงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ และการประลอง การส่งเสริมการออกบริการวิชาชีพ ชุมชน สังคม การจัดงบประมาณการจัดการอาชีวศึกษาคณาจารย์ การจัดสรรงบประมาณค่าวัสดุฝึกสำหรับผู้เรียนอย่างเพียงพอ และการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์ให้ทันต่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ ประมุข ดิฐิต (2558: 274-290) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านวิชาการในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันควรปรับปรุง งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และงานวัดผลและประเมินผล ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

การบริหารงานด้านทรัพยากร (Material) จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ประกอบด้วย มีการจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากร การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการจัดการเรียนการสอน การมีทักษะการสื่อสาร ช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น การสรรหาครูที่มีศักยภาพสูงตรงกับความต้องการของสถานศึกษา การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรให้มีความทันสมัย การพัฒนาครูตามสมรรถนะสาขาอาชีพในการจัดการศึกษา การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์พื้นฐาน

ในวิชาชีพของตนเองอย่างชำนาญ การจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู การส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำสื่อการสอนในสาขาวิชาชีพที่ทันสมัย การจัดการเรียนรู้ที่ได้ปฏิบัติงานจริงตามรายวิชาชีพ และการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เรณูมาน (2565: 65-66) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการและประเมินโครงการต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดหากงบประมาณไม่เพียงพอใช้วิธีการระดมทรัพยากร จัดทำแผนในการซ่อมบำรุงวัสดุ-อุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้อย่างคุ้มค่า และต้องมีการตรวจสอบพัสดุทุกสิ้นปีงบประมาณและจัดทำค่าของงบประมาณจากหน่วยงานผู้บริหารตรวจสอบความพร้อมของอาคารสถานที่ หากชำรุดให้จัดของงบประมาณซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารเรียน อาคารประกอบให้มีความมั่นคงปลอดภัยสามารถใช้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานด้านการบริหารจัดการ (Management) จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์และงานวิจัย การมีส่วนร่วมบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาสนองความต้องการของสถานประกอบการ การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนความต้องการสถานประกอบการ การสร้างความร่วมมือ และสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อความเสมอภาค และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จงสภาพร ดาวเรือง (2560: 289-300) ได้ศึกษาเรื่อง อนาคตภาพการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2559-2569) ผลการศึกษา มีดังนี้ 1) ด้านปัจจัยนำเข้ามีแนวโน้มหลัก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ (1) นโยบายของรัฐบาล (2) มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (3) คุณลักษณะของผู้เรียน (4) งบประมาณและทรัพยากรการผลิตเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา (5) เป้าหมายในการจัดการศึกษา (6) บุคลากร (7) ความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐศาสตร์และวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา 2) ด้านกระบวนการมีแนวโน้มหลัก จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ (1) การจัดการองค์การและระบบบริหารจัดการ (2) การสร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษา (3) วิธีการจัดการศึกษาและฝึกอบรม (4) ระยะเวลาในการจัดการศึกษาและฝึกอบรม (5) ระบบการวัดผลและประเมินผล (6) การสร้างข้อตกลงร่วมกันกับ ผู้มีประโยชน์ร่วมกัน (7) การจัดการศึกษาสายสามัญศึกษาและอุดมศึกษา (10) การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับโลกของงาน (11) ความช่วยเหลือในการสร้างผู้ประกอบการใหม่ให้แก่ผู้เรียน (12) หลักสูตร (13) ภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี (14) แรงจูงใจ 3) ด้านผลผลิต มีแนวโน้มหลักจำนวนองค์ประกอบ คือ คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา และยังสอดคล้องกับ (Raynold, 1998) ได้ทำการศึกษา

เรื่ององค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพในสหราชอาณาจักร โดยศึกษาถึงลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพว่ามีลักษณะอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ครูควรใช้สื่อการสอนที่หลากหลายให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ สอนโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ใช้สอนตามหนังสือและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนควรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การจัดการเรียนการสอนที่ท้าทายตามความสามารถมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน มีการบันทึกผลการเรียนเพื่อพัฒนาและให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาย้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำองค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืน ที่ค้นพบทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย การบริหารงานด้านบุคคล (Man) การบริหารงานด้านเงินหรืองบประมาณ (Money) การบริหารงานด้านทรัพยากร (Material) และการบริหารงานด้านการบริหารจัดการ (Management) ไปใช้เป็นแนวทาง และวางแผนการบริหารจัดการในสถานศึกษา และทิศทางการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมในยุคปัจจุบันอย่างยั่งยืน

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัย นำไปจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาย้อย่างยั่งยืน ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้ศึกษาเป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาย้อย่างยั่งยืน ตามองค์ประกอบที่ค้นพบทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก คือ การบริหารงานด้านบุคคล (Man) การบริหารงานด้านเงินหรืองบประมาณ (Money) การบริหารงานด้านทรัพยากร (Material) และการบริหารงานด้านการบริหารจัดการ (Management) โดยการออกแบบวิจัยผสมผสานวิธีการ

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำเทคนิคอื่นๆ เช่น เทคนิคการจัดการอาชีวศึกษา และการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้ศึกษาเป็นแนวทางอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จงสภาพร ดาวเรือง. (2560). อนาคตภาพการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2559-2569). *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 12 (1), 289-300.
- จุฑารัตน์ เรณูมาน (2565) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชรินทร์ พุ่มเกษม. (2557). สมรรถนะของคนไทยกับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. *วารสารการศึกษาไทย*. 12 (1), 24-26.
- จิตติมาวดี สกฤตศิลป์ศิริ. (2564). การบริหารจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. ปรินญาณพนธ์ดุขภูิบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประมุข ติฐิโต. (2558). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านวิชาการในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 8 (1), 274-290.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 12 เม.ย. 2566. แหล่งที่มา: <http://bsq2.vec.go.th>
- วสุภัทร กุลเมือง และคณะ. (2566). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 6 (4), 47-58.
- เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 6 (1), 1-16.
- สูตรทนิ อินทร์ขา. (2554). รูปแบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศระบบงานบริการการศึกษาสำหรับโรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. (6). กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580). ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2566. แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2563). *รายงานประจำปี 2563 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร: 12 มีนาคม 2563. สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการสังเคราะห์ตัวชี้วัดด้านการศึกษาไทย ตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. สิงหาคม 2560. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาบริษัท : พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อัมพร สงคศิริ และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. วารสารวิจัยและพัฒนา มจร. 45 (2), 193-214.
- Economic Commission for Europe. (2021). *Economic and Social Council Official Records*. 9-20 April 202. United Nations. New York: Geneva
- Glickman, C. D. (1981). *Developmental supervision: Alternative practice for helping teachers improve instruction*. Washington DC: Association for Supervision And Curriculum Development.
- McMullan, Mirjam, et al. (2003). Portfolios and assessment of competence: A review of the literature. *Journal of Advanced Nursing*. 41 (3), 283-294.
- Porter, Michael E. (1995). *The Competitive Advantage of the Inner City*. Harvard Business Review. 73 (4), 55-71.
- Schoderbek and Kefalas (1990). *Management systems: Conceptual considerations*. Homewood, IL, Irwin.
- Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. (2014). *Educational Administration: Concepts and Practices*. (7) Australia: Wadsworth.
- Raynold, D. (1998). Schooling for Literacy: A Review of Research on Teacher Effectiveness and School Effectiveness and Implication for Contemporary Education Policy. *Education Review*. 24 (5), 50.