

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของ
วิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

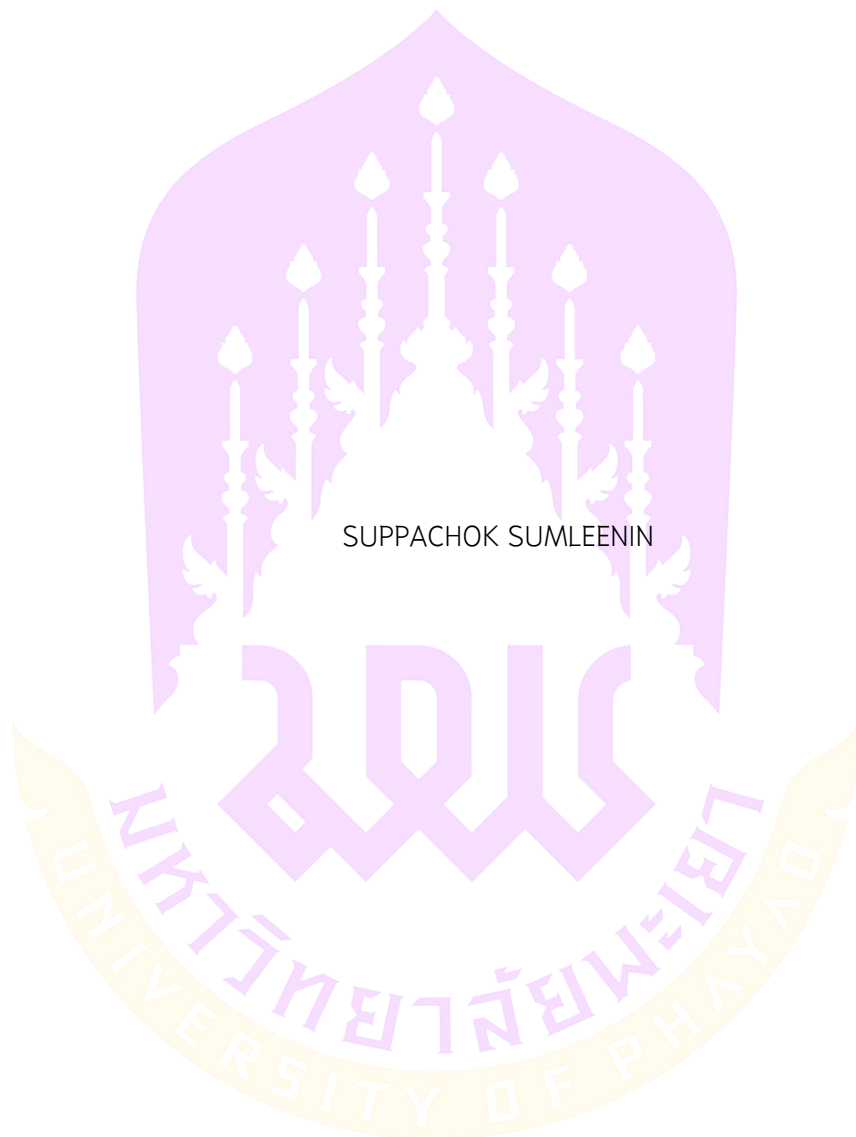
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสังกัด
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CHANGE MANAGEMENT FOR VOCATIONAL EXCELLENCE OF THE TECHNICAL COLLEGE
UNDER THE NORTHERN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสังกัด
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ของ ศุภโชค สำลีนิล

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

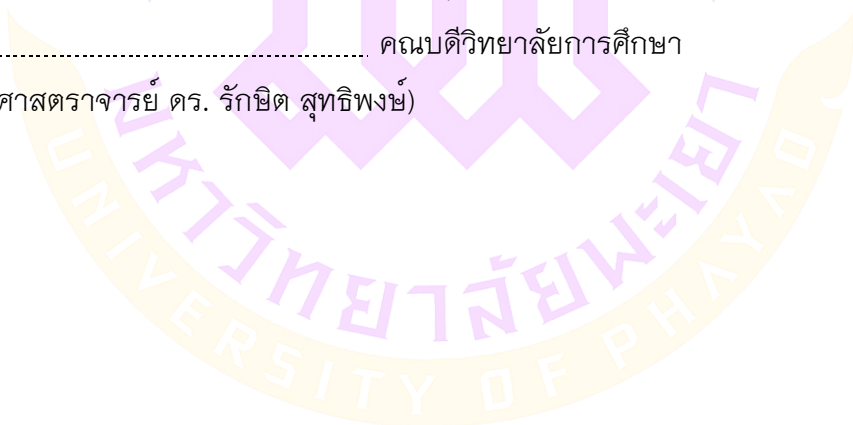
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตีมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ศุภโชค สำลีนิล, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	การบริหารการเปลี่ยนแปลง, วิทยาลัยเทคนิค, ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 251 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคอร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสร้างควมยั่งยืน ส่วนด้านการสร้างความตระหนัก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Title: CHANGE MANAGEMENT FOR VOCATIONAL EXCELLENCE OF THE TECHNICAL COLLEGE UNDER THE NORTHERN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE 2

Author: Suppachok Sumleenin, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Sunthon Khlal um

Keywords: Change Management, Technical College, Vocational Excellence

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) To study the level of change management to vocational excellence of technical College under the Northern Vocational Education Institute 2. 2) to compare the transition management towards vocational excellence of technical colleges Under the Northern Vocational Education Institute 2 Classified by the educational level, the position of work and the operational experience. The sample in this research consisted of 251 people by using krejcie and morgan sampling method. the participates were the directors teacher and officer in technical College under the Northern Vocational Education Institute 2. The instrument used a questionnaire with 1–5 level of Likert's Scale with the reliability of 0.952. The statistics is used to analyze data and the difference were percentage, mean, standard deviation. T–test independent and one–way analysis of variance (ANOVA) and Using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference.

The results of this study were as follows: 1) change management to vocational excellence of technical college was significant high the six aspects with the high. The six aspects with the highest of mean were organizational structure, personnel development, innovation and technology, corporate culture promotion, Sustainability and the lowest is Awareness building. 2) to compare the result of change management to vocational excellence of technical College under the Northern Vocational Education Institute 2, classified the position of work, found that overall there was a statistically significant difference of 0.05, classified by operational experience, finding that personnel development and innovation and technology differed statistically significantly at .05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดีได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยซึ่งผู้วิจัยได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขา การบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ร้อยตรีประเสริฐ พรหมเผ่า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปงและ นายศักดิ์ดา สิมเสมอรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยการอาชีพสอง ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 ที่กรุณาในความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ท้ายสุด ขอกราบขอบพระคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ทุกท่าน ตลอดจนจน ครอบครั้ว เพื่อน และผู้ที่ เกี่ยวข้อง สนับสนุนช่วยเหลือห่วงใย และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ศุภโชค สำนินล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ข้อมูลบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	15
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร	17
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิจัย	68
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทาง การ อาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	70
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทาง การ อาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	78
บทที่ 5 บทสรุป.....	88
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	105
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	106
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเข้าเก็บข้อมูล	109
ภาคผนวก ง เครื่องมือในการวิจัย.....	115
ภาคผนวก จ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	123
ประวัติผู้วิจัย	134

สารบัญตาราง

หน้า

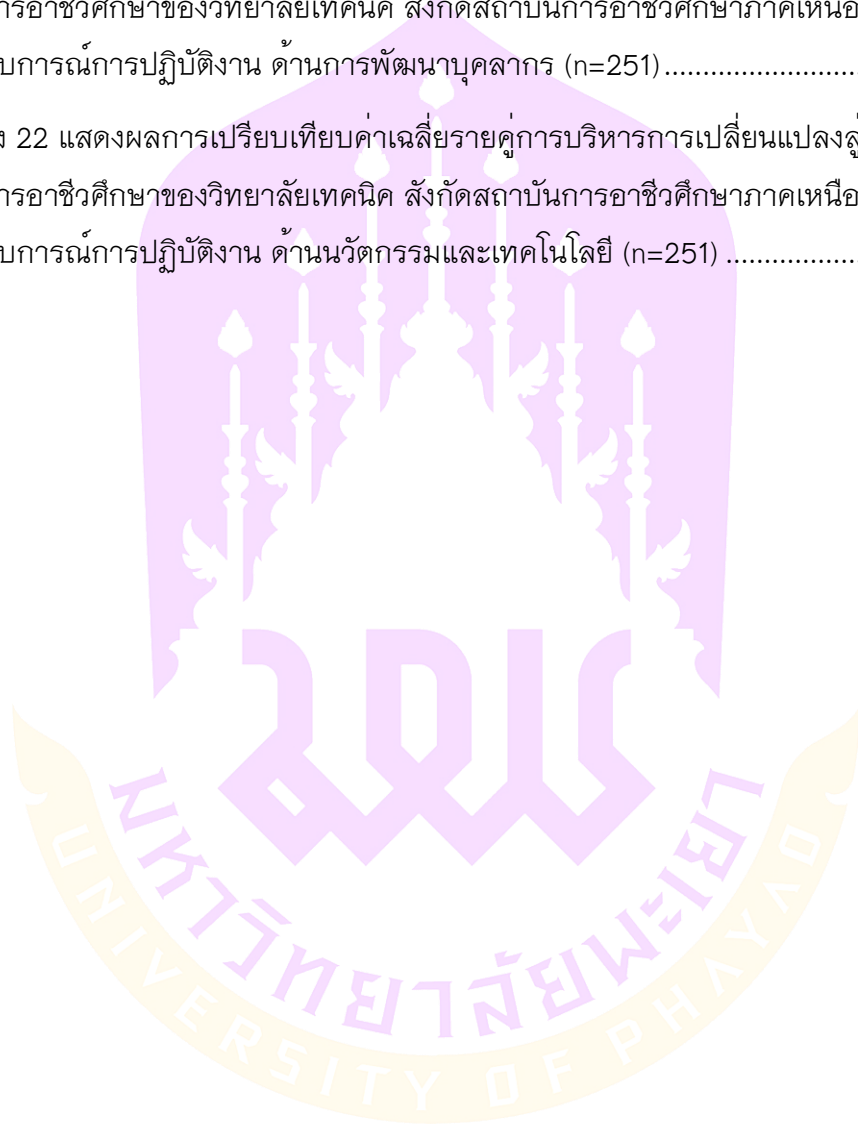
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง	30
ตาราง 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแยกตามประเภทสถานศึกษา.....	62
ตาราง 3 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็น เลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2.....	70
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความ เป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างความตระหนัก.....	71
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความ เป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านโครงสร้างองค์กร.....	72
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความ เป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้าน การพัฒนาบุคลากร.....	73
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความ เป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร.....	75
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความ เป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยี	76
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความ เป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างความยั่งยืน	77

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการ อาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	78
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างความตระหนัก (n=251).....	80
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กร (n=251).....	80
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร (n=251).....	81
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (n=251).....	81
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (n=251)	82
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างคามยั่งยืน (n=251)	82
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยรวม(n=251).....	83
ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการ อาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	83

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการ
 อาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม
 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....85

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ
 ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม
 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร (n=251).....86

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ
 ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตาม
 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (n=251)87



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงMcKinsey 7S Change Model.....	24
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันที่เรียกว่าศตวรรษที่ 21 หรือ ยุคดิจิทัล (Digital Era) นั้น คือยุคของเทคโนโลยีซึ่งมีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเทคโนโลยีการสื่อสารอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมโยงทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถติดต่อถึงกันได้โดยไม่มีข้อจำกัดทั้งในเรื่องระยะทาง ระยะเวลา บุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ โดยการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การที่ยุคดิจิทัลเข้ามาในสังคมไทยส่งผลให้เกิดเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คน การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้นโยบายของทุกหน่วยงานของรัฐได้เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ประเทศไทยจึงได้กำหนดนโยบาย “โมเดลประเทศไทย 4.0” หรือ “Thailand 4.0” มาใช้เพื่อผลักดันในการบริหารและพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนประเทศสู่สังคมยุคดิจิทัลเป็นนโยบายระยะยาว 20 ปี ซึ่งกำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดเป้าหมายไว้ว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” เพื่อที่จะนำประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว อันหมายถึงความถึงประเทศที่มีรายได้สูงและเศรษฐกิจที่แข็งแกร่ง ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข เข้าสู่ยุคที่จะใช้เครื่องจักรกลทำงานแทนคน ผู้คนจะใช้ปัญญาในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำงานน้อยแต่มีรายได้มาก ทำสิ่งที่ยากให้กลายเป็นสินค้าและบริการที่สะดวกสบาย ประเทศมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนนำประเทศไปสู่ความทันสมัย เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มั่นใจกล้าแสดงออก โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2562, ออนไลน์) ประกอบกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาไว้ว่า “ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาาระบบเทคโนโลยี

ดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึง การให้บริการ ด้านความเท่าเทียมและด้านประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย มุ่งเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาไทย ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาทุกระดับการศึกษา เพื่อให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาผ่านระบบดิจิทัล การศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาและอาชีวศึกษามีอาชีพและรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ซึ่งการพัฒนาการอาชีวศึกษากับการพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นต้องสนับสนุนการดำเนินงานของอาชีวศึกษาทุกด้าน ตามศักยภาพและความเหมาะสม ภายใต้กรอบของกฎหมายโดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างเข้มข้น เพราะเป็นทักษะสำคัญในทุกสาขาอาชีพในยุคปัจจุบัน และฝึกฝนอาชีพในส่วนที่เป็นความต้องการจำเป็นเฉพาะในแต่ละสาขาพร้อม ๆ กับเน้นดำเนินการโครงการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่น ตามความต้องการและความจำเป็นของภาคธุรกิจ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2562, ออนไลน์) การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาทางวิชาชีพซึ่งไม่ได้มุ่งเน้นการคัดคนเก่งที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาแต่เป็นการพัฒนาคนให้มีทักษะฝีมือและทำงานได้ อาชีวศึกษาจึงเป็นการจัดการศึกษาที่ปรับเข้าสู่ประเทศไทยยุคดิจิทัลได้ง่ายกว่าการจัดการศึกษาในรูปแบบอื่น ด้วยการปรับตนเองเป็นอาชีวศึกษา 4.0 ชัยป์จากอาชีวศึกษา 1.0 ที่ผลิตคนในยุคเกษตรกรรม ชัยป์จากอาชีวศึกษา 2.0 ที่ผลิตคนในยุคแรงงานทักษะฝีมือ ชัยป์จากอาชีวศึกษา 3.0 ที่ผลิตคนเข้าสู่ระบบแรงงานการผลิตสินค้าส่งออก มาเป็นอาชีวศึกษา 4.0 ที่ผลิตคนยุคดิจิทัลเข้าสู่การควบคุมเครื่องจักรและสร้างสรรค์ประดิษฐ์กรรม อันนำไปสู่ผลิตภัณฑ์จากความคิดสร้างสรรค์ ผลิตคนที่จะไปประกอบอาชีพอิสระและเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่ที่มีทักษะทำมาหากินได้ด้วยตนเอง การจัดการอาชีวศึกษาจะต้องเข้าสู่ยุค 4.0 ยุคสมัยที่คนอาชีวศึกษายุคใหม่ในแต่ละสาขา ถูกสร้างให้พร้อมสำหรับสังคมดิจิทัล ชาญฉลาดในการใช้เทคโนโลยี สร้างสรรค์ผลงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ปฏิบัติงานที่แก้ปัญหาให้กับหน่วยงาน สื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความหมาย ทำงานร่วมกับองค์กรและสถานประกอบการได้อย่างกลมกลืน

เป็นกำลังคนที่ทรงคุณค่าและพร้อมจะพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2562) การจัดการอาชีวศึกษาเดิมเป็นการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาที่เน้นทักษะฝีมือแรงงาน เน้นการทำจริงทำได้ ซึ่งก็ยังเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้เรียนอาชีวศึกษาต้องรักษาไว้ แต่ในยุคปัจจุบันเป็นเรื่องที่ท้าทายที่จะทำให้ให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถคิดค้นประดิษฐ์และต่อยอดทักษะการทำงานที่มีอยู่ มีทักษะและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ไม่ใช่เพียงมีทักษะการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะในสาขาวิชาชีพของตนเองเท่านั้น (ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2562)

ในปัจจุบันพบว่า การจัดการอาชีวศึกษายังประสบปัญหาค่อนข้างมาก ทั้งด้านเชิงปริมาณที่มีปริมาณการศึกษาในสายอาชีวศึกษาน้อยไม่เพียงพอต่อตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ และเชิงคุณภาพที่ขาดแคลนแรงงานทักษะในบางสาขา โดยเฉพาะช่างเทคนิคและช่างฝีมือ ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องผ่านระบบอาชีวศึกษา ซึ่งปัญหาหลักไม่ใช่ปัญหาเชิงปริมาณ แต่เป็นปัญหาเชิงคุณภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ระบบอาชีวศึกษาผลิตทักษะที่นายจ้างไม่ต้องการ หรือการที่ระบบอาชีวศึกษาผลิตทักษะตรงกับที่นายจ้างต้องการแต่ผู้จบการศึกษาไม่มีทักษะเพียงพอ สาเหตุหลักมาจากเนื้อหาที่จัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นต้องใช้ประกอบอาชีพ หลักสูตรอาชีวศึกษาถูกออกแบบมาไม่เหมาะสมกับความพร้อมของผู้เรียนและละเลยทักษะความรู้พื้นฐาน ไม่เชื่อมโยงกับทักษะที่ต้องใช้ในโลกรการทำงานจริง ไม่เปิดสอนสาขาที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ สถานอาชีวศึกษาขาดแคลนทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็น ทั้งปริมาณอาจารย์ไม่เพียงพอ วัสดุครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ รวมไปถึงมีข้อบกพร่องในระบบประกันคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษา (ณัฐสิฏี รักษ์เกียรติวงศ์, 2559)

จากปัญหาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย มุ่งเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาไทย ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาทุกระดับการศึกษา เพื่อให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาผ่านระบบดิจิทัล ส่งเสริมการศึกษาเพื่ออาชีพ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาและอาชีวศึกษามีอาชีพและรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกได้ มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อทักษะอาชีพและการมี

งานทำด้วยคุณภาพโดยสร้างค่านิยมอาชีวศึกษาและเติมเต็มช่องว่างระหว่างทักษะ (Full fill Skill Gaps) โดยขยายและยกระดับอาชีวศึกษาทวิภาคีสู่คุณภาพมาตรฐานเน้นร่วมมือกับสถานประกอบการชั้นนำ (Tailor-made Curriculum) ขับเคลื่อนความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนสู่มาตรฐานนานาชาติ-มุ่งเน้น Re Skills, Up Skill และ New Skill การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นรวมทั้งผลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ขับเคลื่อนและสนับสนุน การดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ตามความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษาและตามบริบทของพื้นที่เพื่อตอบสนองโจทย์การพัฒนาประเทศและสถานประกอบการมุ่งเน้นพัฒนาศูนย์ประสานงานกลางการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (TVET Excellence Center) สู่มาตรฐานสากล ผลิตอาชีวะพันธ์ใหม่ รวมถึงการนำนวัตกรรม ดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่การอาชีวศึกษาดิจิทัล (Digital College) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) รวมไปถึง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา โดยการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และตอบสนองโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (อาชีวศึกษายกกำลังสอง) ด้วยการจับคู่ สถานศึกษาภาครัฐกับสถานประกอบการชั้นนำที่มีขีดความสามารถในการร่วมวิเคราะห์ สมรรถนะตามสาขาอาชีพและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต จนนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาคู การพัฒนานักเรียนนักศึกษา และพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งยกระดับให้เป็นศูนย์ (Human Capital Excellence Center (HCEC) เพื่อเป็นต้นแบบ และเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาคู และบุคลากรในสาขาวิชาเฉพาะทางพัฒนาผู้เรียน อาชีวศึกษา กำลังแรงงาน และประชาชนทั่วไปให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ความ ต้องการของตลาดแรงงานที่ในปัจจุบันและอนาคตตามทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมของ ประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562) การศึกษายุคดิจิทัลสำหรับ ผู้เรียนอาชีวศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีเรียนที่เน้นปฏิบัติให้มีกิจกรรมการเรียนรู้สมัยใหม่ เช่น การเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน การเรียนรู้แบบจินตวิศวะกรรม การเรียนรู้สะเต็มศึกษา เป็นต้น รวมทั้งการสอดแทรกเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งในการเรียนการสอนและเทคโนโลยีด้าน วิชาชีพที่จะทำให้ผู้เรียนได้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ในยุคดิจิทัล แต่ยังคงทักษะความเลิศในสาขาวิชาชีพของตนบนฐานแห่งคุณธรรมจริยธรรม สร้างอาชีวศึกษารุ่นใหม่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้ อย่างแท้จริง (ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2562)

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มุ่งเน้นบูรณาการการอาชีวศึกษา พัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพวิชาชีพเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการพัฒนาภูมิภาคเหนือตอนบนให้ประชาชนมีการดำรงชีวิตที่ดี และมีความสุข โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 1) การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศให้เติบโตยิ่งขึ้น (New Engine of Growth) ทั้งในส่วนของอุตสาหกรรมเดิม (First Scurve) และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-curve) ยกกระตือรือร้นการจัดการเรียนรู้สู่ทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 2) การยกระดับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัล และเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม 3) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนและความร่วมมือกับภาคประกอบการในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา และ 4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรยุคใหม่ (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาและนโยบายต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การบริหารความเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในขณะที่โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงที่มีข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี เป็นตัวเร่งให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการเตรียมการวางแผนเพื่อรับมือนั้นทำได้ยาก กลยุทธ์การจัดการความเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ของผู้บริหารรวมถึงความร่วมมือจากบุคคลในสถานศึกษาด้วย จึงจะทำให้สามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยมุ่งหวังให้ได้องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องนำไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ทำให้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากนักวิชาการและได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างความตระหนัก

- 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
5) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 6) ด้านการสร้างควมยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร วางแผน และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา และเพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนเพื่อเป็นกำลังคนในการพัฒนาประเทศในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยเทคนิคที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
2. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยเทคนิคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
3. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยเทคนิคที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำนวน 5 สถานศึกษา ได้แก่

วิทยาลัยเทคนิคแพร่ วิทยาลัยเทคนิคน่าน วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย และวิทยาลัยเทคนิคพะเยา จำนวน 839 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำนวน 251 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสูตรของ Krejcie and Morgan (ชานินทร์ อินทร์วิเศษ, 2562) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแจงความถี่คะแนนตามลำดับความนิยมจากมากไปหาน้อยเพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา จึงได้ประมวลการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างภาพลักษณ์
2. ด้านโครงสร้างองค์กร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
5. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. ด้านการสร้างที่ยั่งยืน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 1.1 ผู้บริหาร
 - 1.2 ครูผู้สอน
 - 1.3 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
2. ระดับการศึกษา
 - 2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2.2 ปริญญาตรี
 - 2.3 ปริญญาโทขึ้นไป

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

3.1 1-5 ปี

3.2 6-10 ปี

3.3 11-15 ปี

3.4 มากกว่า 15 ปี

ตัวแปรตาม ได้แก่

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความตระหนัก
2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากร
4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความยั่งยืน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำนวน 5 สถานศึกษา ในพื้นที่จังหวัดแพร่ น่าน พะเยา และเชียงราย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดการปรับตัวและการยอมรับพัฒนา รูปแบบและสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยอาศัยการบริหารอย่างเป็นระบบกลยุทธ์เทคโนโลยี และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มี 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการปรับตัว การส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ เกี่ยวกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น ๆ การสร้างทัศนคติ ให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การควบคุม ติดตามและประเมินพฤติกรรมและนำผล

การประเมินมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร รวมไปถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดการรูปแบบที่เกิดการเปลี่ยนแปลง การสร้างค่านิยม สร้างความมั่นคงของการเปลี่ยนแปลง ความมีสัมพันธอันดีระหว่างกัน การยอมรับการเปลี่ยนแปลงร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา รวมถึงการทำให้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเป็นประจำในสถานศึกษาเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน้าที่ภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางกลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน แปลกใหม่ ยั่งยืน สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การจัดการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล การจัดหาสื่อเทคโนโลยี การปรับปรุงห้องเรียนให้มีความทันสมัย เพื่อใช้ในการจัดการเรียน การสอนการกำหนดวิธีการบริหารระบบสารสนเทศ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับ การปฏิบัติงานที่สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม งานวิจัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการติดตาม ควบคุมและประเมินการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการนำผลการประเมิน ปรับปรุงการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ

5. ด้านการสร้างความตระหนัก หมายถึง การจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษา ตระหนักว่าสถานศึกษามีปัญหาอะไร ทำไมต้องมีการเปลี่ยนแปลง มีเหตุผลหรือความจำเป็น เร่งด่วนอย่างไร ตระหนักถึงวิธีการแก้ไข เกิดความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม มากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา โดยใช้การสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจนี้สำคัญมาก เพื่อลดแรงต้านจากภายใน การจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและทุ่มเท

ความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข

6. ด้านการสร้างความยั่งยืน หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความยั่งยืน หมายถึง เป็นดำเนินการเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ สามารถคงอยู่ได้ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสม สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ รวมไปถึงการยกย่องชมเชยความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดกำลังใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ

ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 หมายถึง สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษามีความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล มีการดำเนินการความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการ การการศึกษา สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพของครูเพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะ สามารถจัดสรร กำลังคนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษา ที่มีคุณภาพ การดำเนินการผลิตและพัฒนาสื่อ และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ เกิดการพัฒนานวัตกรรมในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ มีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อม ทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพ จัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ สามารถผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชา ที่ตรงกับทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และเสริมสร้างให้ผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะและคุณลักษณะตามความต้องการของสถานประกอบการ และสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ดังนี้

1. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนา สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการอาชีวศึกษาสามารถนำ ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข วางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนา บริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สามารถนำใช้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้นักเรียน นักศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1 ความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
 - 3.3 ลักษณะของการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 3.4 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
 - 4.1 ความหมายของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
 - 4.2 การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา
 - 4.3 นโยบายการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา
 - 4.4 การจัดการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปกรอบแนวคิด

ข้อมูลบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มีที่ตั้งสำนักงานภายในวิทยาลัยเทคนิคพะเยา เลขที่ 355 หมู่ 11 ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เกิดจากการรวมตัวของสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน

โดยจัดตั้งตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่ระบุว่า “สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาสามารถรวมเข้าไว้ในสถาบัน การจัดตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาเข้าด้วยกันในสถาบันอาชีวศึกษาสามารถทำได้โดยคำนึงถึงความร่วมมือที่เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงกฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการศึกษา พ.ศ. 2555” ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาภาคเหนือ 2 จัดตั้งขึ้นโดยมีวิสัยทัศน์ คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพ สู่สากลตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อัตลักษณ์ คือ “บัณฑิตแห่งเทคโนโลยีที่แท้จริง”

พันธกิจ ได้แก่

1. จัดการอาชีวศึกษาและส่งเสริมการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ขยายและยกระดับทวิภาคี
3. ส่งเสริมการวิจัย สร้างนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาอาชีพ
4. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานอาเซียน

เปิดทำการสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปว.ช.) ตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปว.ส.) ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรี (ทล.บ.) โดยใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จำนวน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน
2. ข้าราชการครู จำนวน 525 คน
3. พนักงานราชการ (ครู) จำนวน 120 คน
4. ครูพิเศษสอน/ครูจ้างสอน จำนวน 157 คน

ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาใน 9 สถานศึกษา ได้แก่

1. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย
2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
4. วิทยาลัยเทคนิคพะเยา
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา
6. วิทยาลัยเทคนิคแพร่

7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่
8. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่
9. วิทยาลัยเทคนิคน่าน

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มุ่งเน้นบูรณาการการอาชีวศึกษา พัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพวิชาชีพเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนให้ประชาชนมีการดำรงชีวิตที่ดี และมีความสุข โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เพื่อก้าวสู่ ประเทศไทย 4.0

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากำลังคนสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศให้เติบโตยิ่งขึ้น (New Engine of Growth) ทั้งในส่วนของอุตสาหกรรมเดิม (First Scurve) และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-curve)

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับการจัดการเรียนรู้ สู่ทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการผลิตกำลังคนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ

2. การยกระดับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคม เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลและเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาอัตรากำลังครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

3. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนและความร่วมมือกับภาคประกอบการในการผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษากับสถานประกอบการ องค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการแนวใหม่ Startup

4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กร ยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการค้นหา สร้าง และพัฒนาระบบคลังปัญญา
วิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและพัฒนาระบบงานบริหาร และงาน
บริการให้เข้าสู่ดิจิทัล และ One Stop Service

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

พัชรินทร์ พิริยศิลป์ (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานการจัดการศึกษาของคณะครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

มงคล จันทรสขสันต์ (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐาน และคุณภาพให้แก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ภาณุวัฒน์ บุคตาสิ (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม ภารกิจขององค์การที่กำหนดไว้และเป็นองค์ประกอบที่เกื้อหนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็น แนวทางในการบริหารสถานศึกษา

สุภาพรรณ ยวนมาลัย (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผนในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาโดยกลุ่มบุคคล ต่าง ๆ เพื่อดำเนินการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์การให้อยู่รอดต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจน ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบโดยการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งคน เงิน วัสดุรวมถึงการจัดการที่ดี ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ทักษะ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ดังนั้น ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สุวิทย์ สงรัมย์ (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ หรือกระบวนการเทคนิควิธีการต่าง ๆ รวมถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดี และสมบูรณ์ และการสั่งการที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรในการจัดการทางการศึกษาเพื่อทำกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ทรรศนันท์ แซ่มซ้อย (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นการร่วมกันทำงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ทักษะทัศนคติค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมผ่านวิธีการของการจัดองค์กรการสั่งการการอำนวยความสะดวกและปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ พัฒนาระบบการทำงานให้ประสบความสำเร็จผ่านกระบวนการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาศักยภาพของ ผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็น การบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งการศึกษาส่งผลกระทบและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม วิทยาการ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคม ยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วอันเป็นผล จากการพัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีด้านการสื่อสารใหม่ ๆ พัฒนาการเหล่านี้ย่อมท้าทายต่อการบริหารการศึกษา ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญที่ต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ร่วมกันของสังคมต้องนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างแท้จริง ตรงตามเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาณุวัฒน์ บุตดาลี (2559) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารมีความสำคัญในการเป็นผู้นำองค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่าง

ต่อเนื่อง รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอด ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ทรศนันท์ แซ่มซ้อย (2562) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า มีความสำคัญมาก การบริหารจัดการการศึกษาจะต้องมีความเป็นนักบริหารการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา ตระหนักในความก้าวหน้าของคนในประเทศ ผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารการดำเนินงาน ของสถานศึกษา ย่อมมีอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานของ สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ตามเป้าหมายของ สถานศึกษาและสังคม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร

สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

Black and Porter (2015) ได้อธิบายถึง สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไว้ว่า มีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงโดยมีการแบ่งเป็น ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน องค์กร

ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่

1. สภาพเศรษฐกิจ มีผลกระทบต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรคือ ถ้าเศรษฐกิจไม่ดีทำให้องค์กรต้องลดจำนวนบุคลากร ลดจำนวนการผลิต ในทางกลับกัน ถ้าเศรษฐกิจดีทำให้องค์กรเพิ่มการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้นและมีการเพิ่ม จำนวนบุคลากร

2. คู่แข่งขัน มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์การตลาด เพื่อเพิ่มส่วนแบ่ง การตลาดและการเติบโตทางการตลาด และอาจทำให้เกิดการควบรวมกิจการ

3. เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความได้เปรียบและลดผลที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์

4. การเมืองและกฎหมาย มีการปรับเปลี่ยนนโยบายส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยน กระบวนการดำเนินงาน ระบบการบริหารงาน ที่ต้องใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและเกิด

ความขัดแย้งภายในองค์กรให้ได้น้อยที่สุด

5. สังคมและประชากร ค่านิยมของสังคมและโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงระบบการดำเนินงาน ลักษณะของการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

1. โครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรส่งผลให้องค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และมีวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการกระจายอำนาจ การลดลำดับชั้นในองค์กร

2. กลยุทธ์ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางกรดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เกิดจากการพิจารณาหรือระหว่างผู้บริหารระดับต่าง ๆ และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้อธิบายถึง สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไว้ว่า เนื่องจากองค์กรดำเนินการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมในการดำเนินการที่เปลี่ยนไปนี้เองที่ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับ เปลี่ยนองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้อง และอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งเหตุการณ์สำคัญที่หากเกิดขึ้นแล้วทำให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยนั้นมีดังนี้

1. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เมื่อมีการควบรวมองค์กรหรือหน่วยงานในองค์กร หรือลดขนาดองค์กร ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจะทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงส่วนการทำงานที่อาจซ้ำซ้อนเช่นส่วนงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือส่วนงานด้านบัญชีและการเงิน

2. องค์กรมีการเพิ่มบทบาทหน้าที่และบริการใหม่ บทบาทหน้าที่อื่นที่เพิ่มเข้ามาหรือบริการใหม่จากการกำหนดเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่เดิม ทำให้จำเป็นต้องมีส่วนงานใหม่หรือกระบวนการทำงานใหม่ บุคลากรต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการนำเสนอบริการใหม่ให้กับประชาชนผู้รับบริการ

3. องค์กรมีการเปลี่ยนผู้นำผู้นำคนใหม่ขององค์กรมักนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร เช่นเดียวกับเจ้าของบ้านใหม่ที่มักต้องการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมสวยงามตามทัศนคติของตน ซึ่งในองค์กรส่วนใหญ่ผู้นำมักต้องการทำงานในรูปแบบและสภาพแวดล้อมที่ตนเองชอบ ในกรณีนี้การเปลี่ยนแปลงจะเริ่มจากการเปลี่ยนผู้บริหาร

ระดับบนขององค์การไปสู่สายบังคับบัญชาระดับล่าง

4. องค์การต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้กระบวนการทำงานเปลี่ยนรูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนำเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาใช้ จะทำให้องค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารการทำงานและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

สุภัทรา โกษะโยธิน (2559) ได้อธิบายถึง สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงขององค์การไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การมีที่มาจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ทั้งนี้เพราะองค์การจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ดังนั้นเมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การ ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด

อุณเรือน อ่าบุญ (2559) ได้อธิบายถึง สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงขององค์การไว้ว่า สาเหตุของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อแบบไร้พรมแดนจึงส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทย ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการเมืองการปกครอง และด้านประชากรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปของโลกในอนาคต

ลักษณะของการบริหารการเปลี่ยนแปลง

John (2018) ได้อธิบายถึงลักษณะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การบริหารความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นต่อนักบริหารอย่างยิ่ง ในปัจจุบันนี้ซึ่งโลกได้ก้าวเข้ามาในยุคของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้าทำได้ค่อนข้างยาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งต้องใช้ความเข้าใจความสามารถของผู้บริหารและความร่วมมือจากบุคคลในองค์การด้วย จึงจะทำให้สามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2557) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์การไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (Revolutionary Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่หวังผลอย่างฉับพลันทันที ซึ่งผู้บริหารมักจะใช้อำนาจและสั่ง ให้นักงงานปฏิบัติตามที่ตนต้องการ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกหรือความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมักจะเป็นการกระทำตามความต้องการของฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว เช่น การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ระบบงาน และโครงสร้างองค์กร เป็นต้น การปฏิวัติอาจจะมีผู้ต่อต้าน มาก เพราะผลจากการ

เปลี่ยนแปลงอาจจะสร้างความไม่พอใจ และความรู้สึกขัดแย้งระหว่างสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ความขัดแย้ง และไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต

2. การเปลี่ยนแปลงแบบมีวิวัฒนาการ (Evolutionary Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างช้า ๆ ที่เรียกได้ว่าเกือบจะอยู่ตรงกันข้ามกับวิธีการปฏิวัติ โดยปกติการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการในองค์กรจะไม่ก่อให้เกิดความตื่นเต้นหรือประหลาดใจมากนักในหมู่สมาชิก เพราะการเปลี่ยนแปลงจะค่อย ๆ เกิดขึ้น ทำให้ผู้คนปรับตัวตามโดยไม่รู้สึกรู้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงนาน ๆ ครั้งจึงจะปรากฏว่าไปกระทบกระเทือน ต่อผู้เกี่ยวข้องสักครั้ง

3. การเปลี่ยนแปลงแบบวางแผน (Planned Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำอย่างเป็นระบบ เพราะมีการศึกษา วิเคราะห์ และ วางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างเป็นขั้นตอน และมี ประสิทธิภาพมากกว่าวิธีอื่น โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนร่วมกับ ฝ่ายบริหารในการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงแบบวางแผนอาจจะได้รับการต่อต้านจากบุคคลทั่วไปเหมือนกัน แต่น้อยกว่าวิธีการปฏิวัติ เนื่องจากทุกฝ่ายที่ได้รับผลกระทบจะมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ประการสำคัญการวางแผนเปลี่ยนแปลงจะต้องมีผู้นำที่เข้าใจอนาคต มีวิสัยทัศน์และคิดอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสามารถประสานงานและสื่อความเข้าใจกับสมาชิกได้ทุกคนมิเช่นนั้นอาจเสียเวลา และทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

รักดี เมฆจำเริญ (2560) ได้อธิบายถึงลักษณะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ความเปลี่ยนแปลง มักจะก่อให้เกิดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้หน้าที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต้องใช้ทักษะและความรอบคอบในการบริหาร ต้องมีความเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงและวางบทบาทในการสร้างความเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารต้องสามารถตัดสินใจเลือกรูปแบบหรือวิธีการเพื่อนำมาใช้บริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและจำเป็นต้องเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับองค์กร

เนตรพัฒน์ ยาวิราช (2560) ได้อธิบายถึงลักษณะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นปัญหาสำคัญที่องค์กรมักจะต้องเผชิญ คือ การต่อต้านความเปลี่ยนแปลงจากคนในองค์กร เพราะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะเกิดความไม่มั่นใจและกลัวว่าความเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดความยุ่งยาก ดังนั้นในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงควรพิจารณาถึงความร่วมมือ ความพร้อม และเริ่มจากสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายไปสู่สิ่งที่ยาก จึงจะทำให้สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ

การบริหารการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555b) ได้ให้ความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตาม เป้าหมายที่วางไว้

นิคม เหลี่ยมมจฺย (2557) ได้ให้ความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับเปลี่ยนองค์ การจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ในด้านการเปลี่ยนแปลงคน (People) โครงสร้าง (Structure) และเทคโนโลยี (Technology) และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอด เจริญเติบโต และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

บริษัทที่ปรึกษาการจัดการฮอลแลนด์ และเดวิส (Holland & Davis Management Consulting Service) ได้อธิบายถึงความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่าเป็น การวางแผนโดยใช้เทคนิควิธีการในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและเป็นหลักประกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

สุภัทรา โกษะโยธิน (2559) ได้อธิบายถึง ความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง วิธีการบริหารที่มีกระบวนการ การวางแผนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุตาม เป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยมาตรการ ความรู้ เทคโนโลยี เครื่องมือ และนวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อุ้นเรือน อ่าบุญญ (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การจัดการวางแผนดำเนินการด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภัทรจิต ดิลกเดชาพล (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง สภาพการปฏิบัติของผู้บริหารในการปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยการนำระบบ และวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ชามา เทียนโสภกา (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยการนำระบบและวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติอย่างมี

ประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรหรือบุคลากรสามารถที่จะปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตลอดจนมีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วย

อภิขญา ใช้ไหวพริบ (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกลไก ส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์กรในด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากรและด้านวัฒนธรรมให้สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งนอกและในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและลดผลกระทบเชิงลบของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถช่วยให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง สามารถอยู่ได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าไปได้

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพการปัจจุบัน เพื่อองค์กรเกิดการปรับตัวการยอมรับ พัฒนารูปแบบการดำเนินการและสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยอาศัยการบริหารอย่างเป็นระบบ มีกลยุทธ์ เทคโนโลยี และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือ ส่งผล ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์กร นอกจากจำเป็นต้องมีการวางแผน การประเมิน และกำกับดูแลที่ดีเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้แล้ว องค์กรควรที่จะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยหลักต่าง ๆ ที่จะทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ประกอบไปด้วย

1. การสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะสร้างขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรให้ความสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร ตลอดจนภูมิหลัง หรืออดีต อีกทั้งปัจจัยภายใน หรือปัจจัยภายนอกที่หล่อหลอมทำให้องค์กรเป็นอยู่ในสภาพปัจจุบันนี้
2. การยอมรับร่วมกัน กลยุทธ์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดขึ้นที่เกิดจากการได้รับการยอมรับและเกิดมาจากการมีส่วนร่วมในความสำเร็จ จะเป็นปัจจัยที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการยอมรับ

ในทุกกระดับและตลอดการเปลี่ยนแปลง

3. ทีมผู้นำระดับสูงที่กระตือรือร้น และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การบริหาร การเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้และความชำนาญในด้านต่าง ๆ รวมถึงรอบรู้ถึง การเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี นอกจากนี้การแต่งตั้งทีมผู้นำที่ดีควรจะเป็นทีมเดียวกันตลอด การดำเนินการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มีการถ่ายทอดแนวความคิดและการทำงานอื่น ๆ ได้อย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้การใช้ทรัพยากร และการจัดการกับเวลาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ดำเนินการตามแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่วางไว้ให้เหมาะสมกับเวลา สถานการณ์ และกลุ่มเป้าหมาย เริ่มจากการวิเคราะห์ และศึกษาองค์กรในระดับหนึ่ง วางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นตัวช่วยสนับสนุน และเตรียมความพร้อม การเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

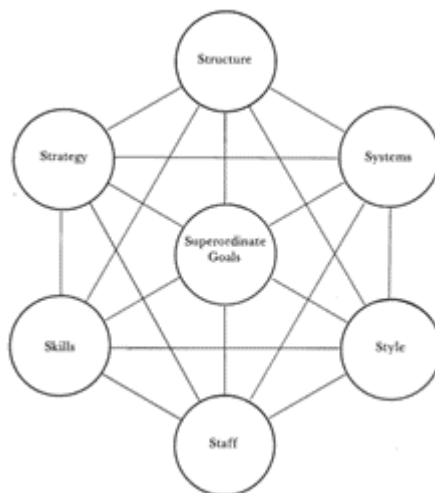
5. ให้ความสำคัญกับการมองภาพรวมทั้งระบบ และความคิดอย่างต่อเนื่อง เพื่อการดำเนินการที่เชื่อมโยงกันในแต่ละส่วน ทั้งพฤติกรรม กลยุทธ์ การปฏิบัติงาน การตอบ แทนและการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อจูงใจให้บุคลากรดำเนินการเปลี่ยนแปลงตาม เป้าหมายขององค์กร

กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ภัทธจิต ดิลกเดชาพล (2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบ ที่สำคัญ ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านเทคโนโลยี (Technology) 3) ด้านคน (People) 4) ด้านวัฒนธรรม (Culture)

Ageng (2018) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบไปด้วย ปัจจัย 7 ปัจจัย ได้แก่

1. กลยุทธ์
2. โครงสร้าง
3. ระบบ
4. ค่านิยม
5. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กร
6. บุคลากร
7. ทักษะของบุคลากร



ภาพ 1 แสดงMcKinsey 7S Change Model

ที่มา: Ageng, (2018)

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้อธิบายถึง การบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรเริ่มจากการกำหนด วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนั้น ๆ อย่างชัดเจนโดยมุ่ง ผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรเป็นหลัก ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ละเลยความจำเป็นในระดับบุคคล เพื่อให้อำนวยให้บุคลากรในองค์กรสามารถผ่านช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว เข้าสู่วิถีใหม่ได้อย่างราบรื่นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ อีกทั้งเพื่อรักษาระดับผลงาน ตลอดจน ขวัญกำลังใจไว้ไม่ให้เสื่อมถอยในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นพื้นฐาน เสริมผลงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปเมื่อเข้าสู่วิถีใหม่แล้ว แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุผลประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การเตรียมการ ขั้นตอนนี้เป็นการเตรียมก่อนนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่องค์กร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นดำเนินไปในทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกันเพื่อมุ่งสร้าง เอกภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1.1 การจัดตั้งทีมงานบริหารการเปลี่ยนแปลง ควรเป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคลากรภายในองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี สามารถในการสื่อสาร ถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ได้อย่างถูกต้อง และสามารถเข้าร่วมในทุกกิจกรรมจนกระทั่ง

การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 กำหนดบทบาทหน้าที่ ขั้นตอนและวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทีมงานมีแนวทางการดำเนินงานอย่างมีมาตรฐาน สามารถประสานงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ลดข้อขัดแย้ง ความเข้าใจผิด การทำงานซ้ำซ้อน

1.3 กำหนดแผนการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ให้มีระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน รายงานการดำเนินงานตามความคืบหน้าของแต่ละส่วน การปรับเปลี่ยนองค์กร เช่นสำรวจระดับความพร้อมของคนในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร และกลุ่มบุคคลที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.4 สำรวจความพร้อมของคนในองค์กรต่อการปรับเปลี่ยนองค์กร

1.5 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ประสงค์จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร และกลุ่มบุคคลที่ภารกิจการบริหารการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน

1.6 ประเมินกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเปลี่ยนแปลง และแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นรายกลุ่ม

1.7 กำหนดแผนการสร้าง ความเข้าใจที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มผลที่ได้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แผนกิจกรรมการปรับเปลี่ยนองค์กรและแผนกิจกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. การดำเนินงานบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแผนการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ในขั้นการเตรียมการตามลำดับขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 ขั้นการรับรู้ (Awareness) คือ การสร้างความตระหนักรู้ในกลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้องถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การสร้างความเข้าใจในความเสียหายหรือผลกระทบทั้งในระดับองค์กรและบุคคลที่จะเกิดขึ้นหากไม่ดำเนินแผนการเปลี่ยนแปลง

2.2 ขั้นการสร้างศรัทธา (Passion) การสร้างศรัทธา กระตุ้นให้อยากที่จะเปลี่ยนแปลง หลังจากสร้างการตระหนักรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้ว การสร้างศรัทธาจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วม เพื่อให้เข้าใจกระบวนการและความจำเป็น และ สร้างทัศนคติการเป็นเจ้าของร่วมกันในการเปลี่ยนแปลง การตอบคำถามเรื่องประโยชน์เฉพาะบุคคล (What Is In It For Me-WIFM) ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความศรัทธาอยากเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ลักษณะการเปลี่ยนแปลงและประโยชน์ ประวัติและบริบทขององค์กรสภาพการณ์ส่วนบุคคลของผู้นั้น แรงบันดาลใจส่วนบุคคลของผู้นั้น

3. **ชั้นการศึกษาวิธี (Education)** เป็นการเตรียมความพร้อมในการเสริมความรู้ให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น บทบาทและ ความรับผิดชอบใหม่ที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร เนื่องจากการมีความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงเพียงแต่ผู้บริหารนั้นไม่อาจจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

3.1 **ชั้นมีความสามารถ (Competence)** ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติจริง อันเกิดจากการที่บุคลากร ได้นำความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปประยุกต์ใช้จนเกิดทักษะและ ความมั่นใจว่าสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยวิธีการแบบใหม่

3.2 **อุปสรรคทางจิตใจ** ความไม่พร้อมทางสภาวะจิตใจ เช่น ความกลัวอุปสรรค การขาดความมั่นใจในตนเอง ฯลฯ อาจบั่นทอนสมาธิ ส่งผลให้เกิดความคิดด้านลบ หรือลดแรงจูงใจในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงได้

4. **การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน** การดำเนินการในรูปแบบที่เหมาะสมและเป็นไปได้ เพื่อเชื่อมโยงผลการดำเนินการ ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ขั้นตอนให้ความดีความชอบ ทั้งในระดับองค์กรและบุคคล และบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการขององค์กร ให้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างยั่งยืน แนวทางการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ได้แก่

4.1 **รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติดี** การพิจารณาและจัดหาสิ่งจูงใจแก่ผู้ดำเนินงาน สิ่งจูงใจนี้อาจเป็นในเชิงรูปธรรมหรือนามธรรม ที่กลุ่มเป้าหมายให้ความสำคัญ และมีผลในการเสริมแรงทางบวก สร้างขวัญกำลังใจ ในการเปลี่ยนแปลงให้ดำรงอยู่สืบไป และยังผลให้มีผู้ต้องการเข้าร่วมกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากได้เห็นตัวอย่างที่ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงได้รับผลดีจากการปฏิบัติดังกล่าว

4.2 **การทบทวนระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง** ในบางครั้งอาจมีการทบทวนระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับผิดชอบและการมอบหมายอำนาจประจำตำแหน่งงาน ผังโครงสร้างองค์กร ขั้นตอนกระบวนการ เพื่อสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงนี้ ดำเนินไปได้อย่างถาวรและมีประสิทธิภาพ

4.3 **การติดตามผล** การประเมินความคืบหน้าเพื่อนำข้อมูลที่ได้ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อวิเคราะห์และเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่าง

การดำเนินการ

นิคม เหลี่ยมจุย (2557) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การดำเนินการของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมาย ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับ พร้อมทั้ง สร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งส่งผลให้มีการดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) ด้านเป้าหมาย 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านโครงสร้าง 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 5) ด้านการบริหารงานบุคคล

สุภัทรา โกษะโยธิน (2559) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า กระบวนการการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาองค์ความรู้สู่มาตรฐานสากล หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสังคม การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการและการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง การสร้างผู้บริหารมืออาชีพ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างองค์ความรู้ด้วยการวิจัยและการให้บริการวิชาการสู่ชุมชน

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาองค์กรสู่ความโปร่งใส หมายถึง การปรับปรุงระบบบริหารจัดการในโรงเรียน การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การ การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและ การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างความโปร่งใสให้กับองค์กร

John (2018) ได้อธิบายถึง กระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า มีขั้นตอนสู่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การกระตุ้นให้ผู้คนเคลื่อนไหวสร้างเป้าหมายจุดประสงค์ที่เป็นจริง (Establishing a greater sense of urgency) ทำให้คนในองค์กรตระหนักว่าตอนนี้มีปัญหาอะไร ทำไมต้องมี

การเปลี่ยนแปลง มีเหตุผลหรือความจำเป็นเร่งด่วนอย่างไร ขั้นตอนการอธิบายให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจนี้สำคัญมาก มิฉะนั้นจะเกิดแรงต้านได้ง่าย

2. สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Creating the guiding Coalition) โดยการนำคนที่เหมาะสม มีความเชี่ยวชาญ มีอารมณ์ร่วมกับงานและมีความสามารถฝีมือที่จะเข้ามาทำงานที่ได้รับมอบหมาย

3. มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง (Developing a vision and strategy) นำพาทีมงานมาร่วมกำหนด วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการทำงาน และควรที่จะตั้งมั่นบนความรู้สึกละและสิ่งสร้างสรรค์เพื่อที่เป็นปัจจัย สำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผล

4. การสื่อสารต้องมีการให้คนเข้ามามีส่วนร่วมให้ได้มากที่สุด (Communicating the change vision) สื่อสารในสิ่งที่เป็ประโยชน์ได้ใจความเข้าใจง่ายและตอบสนองความต้องการของผู้คน

5. ให้อำนาจในการตัดสินใจการกระทำ (Empowering others to act) โดยการกำจัดอุปสรรคที่ขัดขวาง ต้องทำให้เกิดผลตอบรับและได้รับการสนับสนุนจากผู้นำต้องมีผลตอบแทนเมื่อ สำเร็จและการรับรู้ต่อความคืบหน้าและสิ่งทีประสบความสำเร็จ

6. ต้องสร้างชัยชนะในระยะสั้น (Creating short-term wins) กำหนดเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ง่าย ต้องมีการเริ่มบริหารสิ่งใหม่ ๆ และต้องประสบความสำเร็จให้ได้ระดับหนึ่งก่อนทีจะไปเริ่มทำสิ่งใหม่เป็นอันดับต่อไป

7. ต้องสร้างแรงบันดาลใจและมีความเพียรพยายามทีจะเปลี่ยนแปลง (Consolidating gains and producing even more change) มีการสนับสนุนให้ทำรายงานความก้าวหน้า

8. ต้องสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง (Institutionalizing changes in the culture) ต้องมีการตอกย้ำค่านิยมของความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงผู้นำใหม่ โดยการตอกย้ำการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมขององค์กร

Prosci (2018) ได้อธิบายถึง กระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า มุ่งการเปลี่ยนแปลงทีเกิดขึ้นในระดับบุคลากรขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

1. Awareness เป็นการสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรเห็นความจำเป็นทีจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

2. Desire เป็นการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง

3. Knowledge เป็นการให้ความรู้แก่บุคลากรให้รู้ถึงกระบวนการและขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลง

4. Ability เป็นการประยุกต์ใช้ระบบต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร

5. Reinforcement เป็นการนำระบบงานที่เปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การมาใช้อย่างต่อเนื่อง

อุ๋นเรื่อน อ่ำบุญ (2559) ได้อธิบายถึง กระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง 2) เทคโนโลยี 3) คน 4) วัฒนธรรม

เมธิกานต์ นนทะสร (2560) ได้อธิบายถึง กระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์หลักในการบริหาร 4 กลยุทธ์ ได้แก่

1. การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. การปรับปรุงระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้ทันสมัย รวดเร็วและตอบสนองบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
3. การยกระดับการจัดองค์กรให้เข้มแข็งและสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก
4. การส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ภัทรจิต ดิลกเดชาพล (2560) ได้อธิบายถึง กระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การเตรียมการ หมายถึง การเตรียมก่อนนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่องค์การเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นดำเนินไปในทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน
2. การดำเนินงานบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแผนกิจกรรมที่กำหนดไว้ในขั้นเตรียมการ
3. การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน หมายถึง ขั้นตอนดำเนินการในวิธีที่เหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะเชื่อมโยงผลงานอันเป็นผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงให้ได้รับความดี ความชอบ และบูรณาการเรื่องงานให้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำประจำเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

สุนิสา คงสุวรรณ (2561) ได้อธิบายถึง กระบวนการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมี 8 ชั้น ได้แก่

- ชั้นที่ 1 การสร้างสำนึกความเร่งด่วนที่จะต้องเปลี่ยนแปลง
- ชั้นที่ 2 การสร้างทีมงานผู้นำ
- ชั้นที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์
- ชั้นที่ 4 การวางแผน

ตาราง 1 (ต่อ)

กระบวนการบริหาร การเปลี่ยนแปลง	Bartlo (1998)	Ageng (2018)	John (2017)	Prosci (2018)	HABIB (2019)	สำนักงาน ก.พ.ร.	นิคม เหลี่ยมจตุร (2557)	อุณเรื่อน อ่าบุญ (2559)	สุภัทรา โกษะโยธิน (2559)	ภัทรจิต ดิลกเดชาพล (2560)	เมธิกานต์ นนทะสร (2560)	สุนิสา คงสุวรรณ (2561)	ธิปัต 2561	ชมนาด 2561	ธารินี 2561	ชามา 2561	อภิษฐา ใช้ไหวพริบ (2562)	นครินทร์ 2563	ความถี่
15. ทักษะของบุคลากร	✓																		1
16. การกำหนด เป้าหมาย							✓												1
17. การคงสภาพ																			
18. การจัดการองค์กร											✓								1
19. การวางแผน																			1
20. การสื่อสาร																			1
21. การประเมินผล																			1
22. สร้างทีมอาสา		✓																	1
23. การทำลาย อุปสรรค		✓																	1
24. สร้างสำเร็จเป็น ระยะ		✓																	1
25. การเร่งความเร็ว		✓																	1
26. การเตรียมการ							✓			✓									2
27. ดำเนินการ เปลี่ยนแปลง							✓			✓									2

จากตาราง 1 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่ากระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์ พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร
2. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
3. ด้านโครงสร้างองค์กร
4. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี
5. ด้านการสร้างความตระหนัก

6. ด้านการสร้างควมยั่งยืน

โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากร

ภัทรจิต ดิลกเดชาพล (2560) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตัวบุคคลในสถานที่ทำงานมีเป้าหมายในการเลือกองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการทางความคิด และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของบุคคลขึ้นอยู่กับกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งอาจมีการประเมินผลด้านศักยภาพและระบบการมอบรางวัล เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมการทำงาน ส่วนใหญ่ระบบการรับสมัครบุคคล และการคัดเลือกบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีความสามารถที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีองค์ความรู้และทักษะการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่สอดคล้องกับแผนการทำงาน

Ageng (2018) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การบริหารจัดการบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคลากร การจัดคนให้เข้ากับงาน ค่าตอบแทน โบนัส และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการคัดเลือกก็ควรจะสอดคล้องกับ 6 ด้าน เช่น คัดเลือกพนักงานให้สอดคล้องกับทักษะที่เป็นความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หรือมีนิสัยสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

นิคม เหลี่ยมจุกย (2557) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นภารกิจของผู้บริหารที่มุ่งปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ จัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานตามศักยภาพของแต่ละคน กระตุ้นให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ให้มากที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายของสถานศึกษา เช่น บุคลากรมีความตระหนักถึงเป้าหมายของสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีความรู้และทักษะเฉพาะ และนำสิ่งที่รู้มาพัฒนางาน มีทักษะดำเนินชีวิตและทางสังคมที่ดี

อุณเรื่อน อ่ำบุญ (2559) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการควบคุมเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงและการเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติ ความคาดหวัง และความรู้ความสามารถให้สามารถปรับตัวเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลง

สุภัทรา โกษะโยธิน (2559) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการสร้างผู้บริหารมืออาชีพ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ การเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างองค์ความรู้ด้วยการวิจัยและการให้บริการวิชาการสู่ชุมชน

เมธีกานต์ นนทะสร (2560) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก

อภิษฐา ไช้ไหวพริบ (2562) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการ การควบคุม การปรับปรุง และการเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ความคาดหวังของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง การสร้างความกระตือรือร้น การจัดการฝึกอบรมพัฒนา ส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดทักษะความคิดสร้างสรรค์และเกิดการพัฒนารับรู้รับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการสื่อสารแนวทางการบริหาร การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เพื่อลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนความสัมพันธ์ของบุคลากรตลอดจนการเพิ่มหรือลดกำลังคน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการปรับตัว การส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น ๆ การสร้างทัศนคติให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาการควบคุม ติดตามและประเมินพฤติกรรมและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร รวมไปถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ภัทรจิต ดิลกเดชาพล (2560) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยมร่วม การคาดการณ์ ความเชื่อ และมาตรฐานที่รวมอยู่ในสมาชิกขององค์กร สมาชิกขององค์กร เช่น แมคโดนัลด์, Penney, Hewlett-Packard และ Wal-Mart ประสบความสำเร็จในการสร้างความโดดเด่นด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นรากฐานในการเชื่อมต่อการทำงานระหว่างผู้ก่อตั้งและผู้บริหารระดับสูง ส่วนบริษัทอื่น ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม ตามพื้นฐานของปัจจัยต่าง ๆ เช่น วิสัยทัศน์ของผู้นำ หรือการดำเนินการเพื่อความอยู่รอดขององค์กร เช่น British Airway

ต้องสูญเสียเงินจำนวนมาก เนื่องจากปัญหาการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้ากับบริษัท ส่วนเรื่องความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง สามารถช่วยเรื่องการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการให้ความสำคัญกับลูกค้า ประสิทธิภาพและการริเริ่มสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน ผู้ประกอบการด้านการขนส่ง มักเป็นบริษัทเอกชนและมีการแข่งขันสูงมาก Ageng (2018) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า ค่านิยมร่วมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ที่แสดงว่าองค์กรมีความเชื่ออย่างไร ซึ่งค่านิยมถือเป็นหัวใจขององค์กรเพราะเป็นสิ่งที่สร้างความเป้นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร

นิคม เหลี่ยมจุก (2557) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นการสร้างพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากคนภายในสถานศึกษาโดยมีการเรียนรู้ร่วมกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวิจัย สร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการจูงใจและเสริมแรงอย่างเหมาะสม

อุณเรือน อ่ำบุญ (2559) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการด้านความเชื่อ ความคิด ค่านิยม ประเพณี บรรทัดฐาน และลักษณะการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยการจัดการบริหารให้เกิดการมีส่วนร่วม เน้นความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่มุ่งคุณค่าสู่ผู้รับบริการ

เมธิกานต์ นนทะสร (2560) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

อภิชญา ไซไหวพริบ (2562) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการด้านความรู้ ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม ประเพณี บรรทัดฐาน ลักษณะการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การจัดการบริหารให้เกิดการมีส่วนร่วม เน้นความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษา การสร้างความ ภูมิใจ การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่มุ่งคุณค่าสู่ผู้รับบริการ และมุ่งการปฏิบัติสู่ผลสำเร็จร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดการรูปแบบที่เกิดการเปลี่ยนแปลง การสร้างค่านิยม สร้างความมั่นคงของการเปลี่ยนแปลง ความมีสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา รวมถึงการทำให้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเป็นประจำในสถานศึกษา เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร

ภัทรจิต ดิลกเดชาพล (2560) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรไว้ว่า โครงสร้างองค์กรเป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันที่เน้นการจัดการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ของบุคคลและกลุ่มเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ โครงสร้างยังรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานที่สอดคล้องกับการสื่อสารทั้งแนวตั้งและแนวนอน เนื่องจากโครงสร้างต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ การปฏิรูปจึงเป็นเรื่องปกติ การปฏิรูปมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการเลือกรูปแบบของการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกัน

Ageng (2018) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรไว้ว่าเป็นการจัดการโครงสร้างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ เช่น การรวมอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารหรือการกระจายอำนาจของผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

นิคม เหลี่ยมมจฺย (2557) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรไว้ว่า การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและอำนาจ หน้าที่ การจัดทรัพยากร การจัดแบ่งหน้าที่ในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การจัดโครงสร้างองค์กรมีความสอดคล้องและเอื้อต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามสายบังคับบัญชา กำหนดแนวทางการจัดสรรทรัพยากร การเงิน บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพมีการสื่อสารภายในสถานศึกษาหลายช่องทาง เพื่อความเหมาะสม สะดวกและความรวดเร็ว และมีการจัดตั้งทีมงานดำเนินงานในภารกิจสำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น ทีมงานจัดการความรู้ ทีมงานระบบคุณภาพ เป็นต้น

อุณเรื่อน อ่าบุญ (2559) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรไว้ว่า เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องและเป็นระบบเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน

อภิชญา ไซไหวพริบ (2562) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรไว้ว่า เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างใหม่ การกระจายอำนาจ แบ่งแยกอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในโรงเรียน การออกแบบงานใหม่ การจัดรูปแบบ

สายบังคับบัญชา นโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน แนวทางการปฏิบัติงาน ความเป็นทางการ กระบวนการในการปฏิบัติงาน การออกแบบแผนภูมิของโรงเรียนและรูปแบบ บริหาร การจัดการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง องค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการเปลี่ยน โครงสร้างองค์การ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน้าที่ภายในองค์การให้มีความ สอดคล้องยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางกลยุทธ์ ที่แสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน แปรกใหม่ ยั่งยืน สร้าง โอกาสในการพัฒนาได้ทุกการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้าง วิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ภัทรจิต ดิลกเดชาพล (2560) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีไว้ว่า เป็นการดำเนินการทางด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคนิคการทำงานที่นำมาใช้ในองค์การที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีจะสะท้อนถึงสินค้าและบริการใหม่ ๆ เช่น เครื่องสแกน คอมพิวเตอร์ การเชื่อมโยงอินเทอร์เน็ต และการพัฒนา สินค้าและบริการ ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญต่อการแข่งขันระดับนานาชาติ

นิคม เหลี่ยมมจจุย (2557) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีไว้ว่า การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในทางปฏิบัติ โดยศึกษาแนวความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ ระเบียบวิธี กระบวนการ และวิธีปฏิบัติ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานให้สามารถ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ สนับสนุนการ ดำเนินงานโดยความต้องการของผู้ใช้งาน ง่าย รวดเร็ว สอดคล้องกับ การบริหารงานบุคลากร การอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นแก่บุคลากรเพื่อเตรียมพร้อม ในการนำระบบมาใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ มีระบบ ฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและทันสมัย มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของคนในองค์การ และมีระบบเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายของวิทยาลัย เช่น

ระบบการเรียนรู้ ผ่านอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้แบบ e-learning เป็นต้น

อุ๋นเรื่อน อ่ำบุญ (2559) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีไว้ว่า เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานด้วยการใช้สื่อเทคโนโลยี ปรับปรุงอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การออกแบบวิธีการทำงานแบบใหม่ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน การสร้างและผลิตอุปกรณ์ความพร้อมของสถานที่ การปฏิบัติงาน

เมธิกานต์ นนทะสร (2560) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีไว้ว่า การปรับปรุงระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้ทันสมัย รวดเร็ว และตอบสนองบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

อภิขญา ใช้ไหวพริบ (2562) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีไว้ว่า เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยี วิธีการและขั้นตอนการใช้สื่อเทคโนโลยี ปรับวิธีการบริหารจัดการเทคโนโลยี ปรับระเบียบวิธีการจัดการกับสื่อ อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การออกแบบวิธีการทำงานแบบใหม่ การสร้างนวัตกรรมแบบใหม่ ๆ ในโรงเรียน การสร้างและผลิตอุปกรณ์ความพร้อมของสถานที่ ปฏิบัติงาน ระบบการตัดสินใจ องค์ความรู้และวิทยาการใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การจัดการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล การจัดหาสื่อเทคโนโลยี การปรับปรุงห้องเรียนให้มีความทันสมัย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนการกำหนดวิธีการบริหารระบบสารสนเทศ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม งานวิจัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการติดตาม ควบคุมและประเมินการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการนำผลการประเมินปรับปรุงการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความตระหนัก

John (2018) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความตระหนักและจิตสำนึกการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการสร้างความรู้สึกให้เห็นความจำเป็นที่ต้องเร่งรีบพัฒนา หรือ Creating a Sense of Urgency คือ ต้องทำให้ทุกคนตระหนักว่า องค์กรของเราไม่เปลี่ยนแปลงไม่ได้แล้วชี้ให้เห็นถึงวิกฤตการณ์และโอกาส หรือช่องทางในดำเนินการเพื่อให้สามารถผ่านพ้นการเปลี่ยนแปลงไปได้

Prosci (2018) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความตระหนัก และจิตสำนึกการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง เหตุใดการเปลี่ยนแปลงกำลังถูกสร้างและความเสี่ยงที่จะไม่เปลี่ยนแปลง ความตระหนักรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับภายในและปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง รวมถึง "มีอะไรในตัวฉันบ้าง" นี้ก่อนเป้าหมายถูกกำหนดให้เป็น "ความตระหนักในความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง" ไม่ใช่แค่ "การรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงคือที่เกิดขึ้น" นี่คือการแตกต่างที่สำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความตระหนักและจิตสำนึกการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการดำเนินการให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ จำเป็นของการเปลี่ยนแปลงมีความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี สามารถในการสื่อสารถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และสามารถเข้าร่วมในทุกกิจกรรมจนกระทั่งการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุนิสา คงสุวรรณ (2561) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความตระหนักและจิตสำนึกการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการสร้างสำนึกความเร่งด่วนที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ทำให้คนในองค์กรตระหนักว่าตอนนี้มีปัญหาอะไร ทำไมต้องมีการเปลี่ยนแปลง มีเหตุผลหรือความจำเป็นเร่งด่วนอย่างไร ขั้นตอนการอธิบายให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจเป็นสิ่งสำคัญมาก มิฉะนั้นจะเกิดแรงต้านได้ง่าย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความตระหนัก หมายถึง การจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักว่าสถานศึกษามีปัญหาอะไร ทำไมต้องมีการเปลี่ยนแปลง มีเหตุผลหรือความจำเป็นเร่งด่วนอย่างไร ตระหนักถึงวิธีการแก้ไข เกิดความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาโดยใช้การสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจนี้สำคัญมาก เพื่อลดแรงต้านจากภายใน การจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข

การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความยั่งยืน

John (2018) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความยั่งยืนไว้ว่า หมายถึง การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ และสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีกว่า

ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้าง และนโยบายให้สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการหาช่องทาง หรือแนวคิดใหม่ รวมทั้งการสร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มใหม่ ๆ เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงระลอกแล้วระลอกเล่าอย่างไม่ขาดสาย

ภัทรจิต ดิลกเดชาพล (2560) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง ความยั่งยืนไว้ว่า หมายถึง ขั้นตอนดำเนินการในวิธีที่เหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะเชื่อมโยง ผลงานอันเป็นผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงให้ได้รับความดี ความชอบ และบูรณาการเนื้อหา ให้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำประจำเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวถึง การบริหาร การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง ความยั่งยืนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการในรูปแบบที่เหมาะสม และเป็นไปได้ เพื่อเชื่อมโยงผลการดำเนินการที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ ขั้นตอนให้ความดีความชอบ ทั้งในระดับองค์กรและบุคคล และบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหารจัดการขององค์กรให้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างยั่งยืน แนวทาง การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

สุนิสา คงสุวรรณ (2561) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง ความยั่งยืนไว้ว่า หมายถึง เป็นการหยั่งรากการเปลี่ยนแปลง (Institutionalizing) รักษา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ผู้นำต้องมุ่งมั่น จริงจัง ทำต่อเนื่อง กำหนดกระบวนการโดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายองค์กร วางแผนโดยมีระบบ และเครื่องมือในการบริหารจัดการ สนับสนุนและพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงาน รวมถึง ติดตามประเมินความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับการ เปลี่ยนแปลงได้และมุ่งสู่อนาคตได้อย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง ความยั่งยืน หมายถึง เป็นดำเนินการเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ สามารถคงอยู่ได้ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสม สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ รวมไปถึงการยกย่องชมเชย ความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดกำลังใจที่ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ความหมายของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2548) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า หมายถึง การศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะ ฝีมือ ที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ตลอดจนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านชีวิตและวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายจึงควรเป็นคนที่สนใจมุ่งส่งเสริมทักษะ เพื่อเข้าสู่การงานอาชีพ และการงานอาชีพที่หลากหลายก็ต้องการคนที่มีความล้าลึกทางทักษะและความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ระดับเบื้องต้นจนถึงระดับสูงยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (มาตรา 4) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี (มาตรา6) บัญญัติไว้ว่า ให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับ การศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำความรู้ ในทางทฤษฎี อันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551)

วิลาวัลย์ แสนเผ่า (2552) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะฝีมือและความสามารถนำเอาความรู้ ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ เพราะผู้เรียนจะได้รับความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ระบุไว้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการ การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้ เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ การศึกษา และมีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551)

สรุปได้ว่า ความหมายของสถานศึกษาอาชีวศึกษา คือ สถานศึกษาที่มีการจัดการ การศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูน ความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานและเพื่อพัฒนา ประเทศชาติให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับปรัชญาการอาชีวศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

Daly and Teague (2017) ได้กล่าวถึงการจัดการอาชีวศึกษาไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคสมัยใหม่ 2 ประการ คือ

1. เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการฝึกอบรมวิชาชีพที่เรียกว่า Initial Vocational Education and Training (IVET) หมายถึง การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคคลก่อนเข้าสู่ชีวิตการทำงาน และเพื่อจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับบุคคลหลังจากมีงานทำแล้วโดยใช้หลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพอีกครั้ง

2. เป็นการจัดการศึกษาด้านการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การจัดการศึกษาให้บุคคลหลังจากเข้าสู่ชีวิตการทำงานโดยแบ่งตามสาขาอาชีพซึ่งมีเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้ทันสมัยขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ หรือมีหลักการที่คล้ายคลึงกับการฝึกอบรมทางอาชีพใหม่ และเพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองและพัฒนาด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง

Black and Porter (2015) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาต้องสามารถปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละประเทศและคำนึงถึงคุณค่าทางสังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ระบุถึงหน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาไว้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

2. จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

3. จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากร ทั้งจากรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

4. จัดการศึกษา ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิดเรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

5. เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

6. วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนาฏย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจการรับงานการค้า และการรับจัดทำ รับผิดชอบต่อสังคม รับจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

การแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน และงานประชาสัมพันธ์

2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ได้แก่ งานวางแผน และงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ งานความร่วมมือ งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา งานส่งเสริมผลิตผล การค้า และประกอบธุรกิจ และงานฟาร์มและโรงงาน

3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

4. ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงาน ได้แก่ แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด และงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562) ได้ระบุถึงหลักการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาไว้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการประกอบวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพในระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งการยกระดับ

การศึกษาด้านวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ ทฤษฎีสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้เรียนใหม่มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพ ในลักษณะผู้ปฏิบัติวิชาชีพหรือผู้ประกอบการ อีสาระได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวังตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้ “ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ” โดยภารกิจในการจัดการอาชีวศึกษามีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่

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

2. การฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพ มีค่านิยมอาชีวศึกษา ในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) และความเป็นมืออาชีพ (Professional)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562) ได้ระบุถึง พันธกิจที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอีสาระให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล

2. ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย

3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

4. พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้ เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ

5. พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีที่หลากหลาย

การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนารอาชีวศึกษาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย ดังนี้

ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีและธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทุกคนผ่านการอบรมลูกเสือ เนตรนารีการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และสร้างภูมิคุ้มกันหรือป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรู้และได้รับการดูแลป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธี เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีระบบ กลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามรูปแบบใหม่ สถานศึกษาปลอดยาเสพติด อบายมุข และเหตุทะเลาะวิวาท

ผู้เรียนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรม การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรบวิชาชีพที่ ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย สอดคล้องกับภูมิสังคมอัตลักษณ์ และความต้องการของชุมชน พัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะอาชีพมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรบวิชาชีพ มีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่ม สาขา เป้าหมาย มีงานทำหลังจบการศึกษา และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อสมรรถนะของ ผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศมีเป้าหมาย ดังนี้

กำลังคนอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ มีฐานข้อมูลการผลิตและความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาได้รับเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีสมรรถนะ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาตามมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาในสาขากลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตรงตามข้อมูลความต้องการกำลังคน อัตราการมีงานทำ

การประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ภายในระยะเวลา 1 ปี และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ

การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีหลักสูตรฐานสมรรถนะในสาขาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ จัดการศึกษาเน้นด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการวิจัย จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ หรือสะเต็มศึกษา ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพที่จัดการอาชีวศึกษาร่วมกับสถานศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนตาม ความต้องการของตลาดแรงงาน

การวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษาเพื่อเพิ่มผลผลิต และมูลค่าทางเศรษฐกิจประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนโครงการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน และสังคม จำนวนบุคลากรอาชีวศึกษาด้านการวิจัยและพัฒนา จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้รับการจดสิทธิบัตร และจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศมีเป้าหมาย ดังนี้

กำลังคนด้านการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา

หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา

การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการ ที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ด้านอาชีวศึกษา จำนวนโครงการความร่วมมือทั้งใน และต่างประเทศและความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือ การพัฒนาศักยภาพกำลังคน ด้านการอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ และทุกระดับการศึกษาได้รับบริการทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สัดส่วนผู้เข้าเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 (ปวช.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้เข้าเรียนหลักสูตรทวิศึกษาเทียบกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 (ปวส.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) และอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้เรียนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หลักสูตร การฝึกอบรมอาชีพที่ได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาด้านอาชีวศึกษาหรือฝึกอบรม วิชาชีพหลักสูตรและรูปแบบ การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่ยืดหยุ่น หลากหลาย ทุกระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และมีระบบเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผน การบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ระบบ ฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ที่สามารถเชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่น ระบบสารสนเทศที่ครอบคลุม ถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถให้บริการและใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่าง หน่วยงานอื่นได้ และความพึงพอใจของบุคคลและหน่วยงานในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จาก ฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีเป้าหมาย ดังนี้

ผู้เรียนอาชีวศึกษา มีจิตสำนึก ทัศนคติ ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สร้างจิตสำนึก ทัศนคติ ค่านิยมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ทัศนคติ ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการสถานศึกษาคุณธรรม

ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนสถานศึกษาที่บริหารจัดการและจัดการการเรียนการสอนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและนำไปใช้ประโยชน์หน่วยงานภายนอกที่ร่วมมือหรือสนับสนุนสถานศึกษาในการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมเทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้ หลักธรรมาภิบาลสถานศึกษาที่บริหารจัดการ มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษา

นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศและนวัตกรรม ด้านการพัฒนาระบบการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ

สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาทุกระดับการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับคุณภาพ ดีมาก และสถานศึกษาที่ได้รับการยกระดับคุณภาพให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา คือ การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม และเป็นพลเมืองที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้าง วิจัย คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมรวมถึงการสร้างผู้ประกอบการทางด้านอาชีพต่าง ๆ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพ

นโยบายการจัดการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้กำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนแม่บทย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้มีแรงงานที่มีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัต ของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น โดยดำเนินการพัฒนาแรงงานวิชาชีพโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นฐานสมรรถนะให้กับผู้เรียนสายอาชีวศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 2 ก่อนที่จะเข้าสู่ภาคการผลิตโดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย: กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตภายใต้แนวคิดที่ว่า ประเทศไทยสามารถผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ได้แก่ 5 อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และ 5 อุตสาหกรรมอนาคต

การจัดการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

วิภาดา เวชชประสิทธิ์ (2561) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ว่าการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเพื่อให้เกิดผลต่อผู้สำเร็จการศึกษา มีความสัมพันธ์กับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอน ความร่วมมือจากหน่วยงานมาตรฐานวิชาชีพ และการสนับสนุนจากรัฐบาล จากนโยบายวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาวของรัฐบาลผ่านไทยแลนด์ 4.0 แล้ว การเรียนการสอนวิชาชีพสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการพัฒนาหลักสูตร การจัด

การเรียนการสอน การพัฒนาและฝึกอบรมครูผู้สอน ทำข้อตกลง ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้สอน ในด้านการเรียนรู้และทักษะฝีมือที่จำเป็น มีหน่วยงานภายในเพื่อกำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา การกำกับดูแล การประกันคุณภาพภายในกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การทำงานได้อย่างสืบเนื่องเพื่อเป็น แนวทางการปฏิบัติงานอาชีวศึกษา 4.0 ควรดำเนินการให้บรรลุผลในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย

1.1 เป็นผู้มีความสามารถทางทักษะวิชาชีพเฉพาะทางที่ตนศึกษามาอย่างลึกซึ้ง มีทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพที่หลากหลาย เข้าใจในศัพท์เทคนิคในวิชาชีพที่ตนเองจบการศึกษา มาสามารถปฏิบัติงานตามคู่มือซ่อมได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีความสามารถพูด อ่าน เขียน นอกเหนือจากภาษาแม่ มากกว่า 2 ภาษา

1.2 มีความรู้ทางทฤษฎีในสาขา และระดับที่ตนจบการศึกษามาอย่างลึกซึ้ง

1.3 มีความสามารถสื่อสารทาง Social Network ได้ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ เทคโนโลยีสาขาวิชาชีพที่ตนศึกษามา มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูปพื้นฐานเพื่อการสืบค้นข้อมูลทาง Internet ได้เป็นอย่างดี

1.4 มีทักษะชีวิต ในทักษะกระบวนการด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะกระบวนการทาง ปัญญา (Cognitive Skills) มีความสามารถทางสมองดำเนินการคิดให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทักษะกระบวนการทางสังคม (Social Skills) สามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การแก้ปัญหา ร่วมกับผู้อื่น การจัดปัญหา การลดความขัดแย้ง ทักษะกระบวนการทำงานกลุ่ม (Group Process Skills) มีทักษะในการร่วมงานกับผู้อื่น การเป็นผู้นำ การเป็นสมาชิกกลุ่ม การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทักษะกระบวนการสื่อสาร (Communicating Skills) มีความรู้ ความชำนาญในกระบวนการ วิธีการ รับและส่งสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะกระบวนการ ปฏิบัติ (Performance Skills) มีความรู้ ความชำนาญในวิธีการปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติหรือการกระทำนั้น ๆ

1.5 มีความพร้อมที่จะรับการฝึก การพัฒนาตนเอง มีความตั้งใจ ชยัน ใจสู้ ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลารับผิดชอบตนเอง ครอบคลุม สังคม คำนึงถึงความ ปลอดภัย และปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยเสมอ หรืออาจเรียกได้ว่ามีนิสัยอุตสาหกรรม

1.6 ความมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Mindful)

1.7 มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ต่องานที่ทำ ต่ององค์กร รักงาน ภูมิใจในอาชีพตน เชื่อมั่นว่าการเรียนอาชีวศึกษา ทำให้มีชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ในชีวิต สามารถประกอบอาชีพอิสระได้ เป็นเจ้าของกิจการได้

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

2.1 หลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของชุมชนที่ตั้งสถานศึกษามีความยืดหยุ่นสามารถพัฒนาหลักสูตรให้มีการบูรณาการได้ทันเทคโนโลยี เช่น ตลาดแรงงานต้องการช่างซ่อมบำรุงรถไฟฟ้า ก็สามารถนำหลักสูตรหลาย ๆ หลักสูตรนำมาแยกตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร (การวิเคราะห์) แล้วนำมารวมเป็นหลักสูตรใหม่ (การสังเคราะห์) ที่ตลาดแรงงานต้องการได้อย่างรวดเร็วทันเวลา โดยยังยึดหลักเน้นการปฏิบัติไว้เสมอ

2.2 ความทันสมัยของเครื่องมือและวัสดุ ความพร้อมของวัสดุ สื่อการเรียน นอกเหนือจากสถานศึกษาจัดซื้อเองแล้ว การเรียนแบบความร่วมมือสามารถนำมาใช้ได้อีกด้วย

2.3 กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จ ให้ครอบคลุมพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิด เช่น การบูรณาการวิธีสอนหลาย ๆ แบบในรายวิชาเดียว การใช้ผู้สอนร่วมกันในรายวิชาเดียว การใช้โครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning) การใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน (Computer-Based Instruction) การทำวิจัย 5 บทประกอบชิ้นงาน หรือโครงการ เป็นต้น

2.4 การเรียนรู้ต่อเนื่องและตลอดชีวิต มีความหลากหลายในการเรียนอาชีวศึกษา นอกจากจำนวนรายวิชา สาขาวิชาแล้ว ระบบการเรียนต้องหลากหลายและเข้าถึงได้ง่ายอีกด้วย เช่น การเรียนระบบทวิภาคี การเทียบโอนประสบการณ์ การเรียนทางไกล การเรียนด้วยระบบ e-learning ด้วย

2.5 ทำความเข้าใจ เข้าถึง เพื่อพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการนักศึกษา ผู้ปกครองนักศึกษา ในการเรียนแบบความร่วมมือในและนอกระบบโรงเรียน เช่น ระบบทวิภาคี ระบบเทียบโอนประสบการณ์ ในหลักการ วิธีการ การวัดผล และประเมินผล เพื่อให้อาชีวศึกษา 4.0 มีการเรียนแบบทวิภาคีที่สมบูรณ์

3. ด้านครูผู้สอน ประกอบด้วย

3.1 คุณลักษณะของครูอาชีวศึกษา 4.0 ต้องเป็นผู้ทำงานเชิงรุกอยู่เสมอ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ประเมินความต้องการของผู้เรียน วางแผนและจัดเตรียมการสอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ใช้จิตวิทยาการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เรียนเสมอ มีสมรรถนะ

ในหน้าที่หลัก และสมรรถนะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และต่อผู้รับบริการ (วิภาดา เวชชประสิทธิ์, 2561) นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้ความสามารถในการแนะแนว การช่วยเหลือนักเรียนด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สามารถเลือกใช้วิธีสอนที่หลากหลายตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

3.2 ประสบการณ์วิชาชีพ มีระบบฝึกประสบการณ์วิชาชีพเฉพาะสาขาอย่างชัดเจน และเข้มข้นโดยส่งเข้าฝึกงาน ในสถานประกอบการเสมือนจริง เพื่อให้สามารถสอนแบบการเน้นปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ ได้รับการพัฒนาวิชาชีพพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้ฝึกคิดอย่างเป็นระบบ และคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาทางงานและพัฒนางาน

3.3 ทักษะคติในอาชีพครู ควรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมตามเกณฑ์ความสามารถทั้งครูอาชีวศึกษาในภาครัฐและเอกชน

3.4 คุณภาพครูอาชีวศึกษา วัดคุณภาพเชิงประจักษ์จากประสบการณ์ในวิชาชีพ นอกเหนือไปจากวุฒิการศึกษา

4. ด้านความร่วมมือกับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากสถานประกอบการ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ให้สามารถมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันรวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือ ขยายความร่วมมือสู่ตลาดแรงงานและการค้าเสรีทั้งในและนอกประเทศ โดยมีข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ หรือกฎหมายรับรองในกรณีความร่วมมือภายในประเทศ

5. มาตรฐานการอาชีวศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ ผลผลิตจากการอาชีวศึกษาที่ได้รับการตอบรับหรือความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษานั้น โดยใช้เครื่องมือที่สำคัญ คือ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การทดสอบมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ การกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพ ในรูปของคณะกรรมการ ทั้งผู้ผลิต ผู้นำไปใช้ และผู้กำหนดนโยบายด้านพัฒนาแรงงานที่เชื่อมโยงกับนานาชาติ

6. การสนับสนุนของรัฐบาลที่ส่งผลต่อการอาชีวศึกษา คือ งบประมาณรัฐควรจัดสรรงบประมาณในปริมาณที่เหมาะสมอย่างแท้จริง มีการวิจัยหาตัวเลขที่ใช้จริงที่ส่งผลถึงผู้เรียน และผลงาน แทนการคำนวณค่าหัวนักเรียนรายบุคคลเช่นปัจจุบัน ในการอุดหนุนเงินแก่การศึกษาเอกชนควรแยกเป็นส่วนถึงผู้เรียน และส่วนอื่น ๆ อย่างชัดเจน แทนการระบุเป็นประเภทเงินตามระบบบัญชีราชการ อาจทำให้ผู้เรียนเสียโอกาสได้ ทั้งนี้ โดยมีนโยบายกำหนดทิศทางอาชีวศึกษาอย่างชัดเจน กำหนดสัดส่วนการรับผู้เรียนสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษาที่เป็นจริงสามารถปฏิบัติได้จริง ตามศักยภาพที่มี ภายหลังจากมีการรวมอาชีวศึกษาเอกชนเข้าไว้ในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแล้วควร

ดำเนินให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งโอกาสของครูผู้สอนและความเสมอภาคทางการศึกษา

7. ค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษา จากการศึกษาที่มีผู้เรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีวศึกษา ส่งผลต่อสภาพการขาดแคลนแรงงานฝีมือ การแก้ไขเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ สื่อมวลชน สถานประกอบการรวมถึงผู้เรียนเองด้วย โดยเปลี่ยนความคิดจากการยกย่องปริญญาบัตรหรือวุฒิปัตร ควบคุมค่าใช้จ่ายการเรียนอาชีวศึกษาให้อยู่ในกรอบการจ่ายที่ผู้ปกครองยอมรับได้ โปร่งใสและตรวจสอบได้ แสดงให้เห็นประจักษ์ถึงความสำเร็จของคนทำงานให้สังคมได้รับทราบ

8. ด้านการบริหารจัดการ

8.1 ส่วนกลางทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายและประเมินคุณภาพ เมื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารจัดการระหว่างชุมชนกับนโยบายของรัฐ กระจายอำนาจการบริหารงานสู่สถาบันอาชีวศึกษา ตามขนาดของพื้นที่แต่ละพื้นที่

8.2 สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษามีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาอาชีวศึกษาทุกระดับการศึกษาจนถึงระดับปริญญาตรี จัดสร้างศูนย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนอาชีวศึกษาตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้หลักสูตรเกิดความยืดหยุ่น หลากหลายสามารถเรียนได้ทั้งเต็มเวลา นอกเวลา และทางไกล

8.3 สถานศึกษาอาชีวศึกษาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ทั้งสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน ให้อยู่ในการกำกับดูแลขึ้นอยู่กับชุมชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาทั้งในห้องเรียน และการศึกษาในสถานประกอบการให้มีการแข่งขันกันระหว่างสถานศึกษา

8.4 การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารบุคคล เป็นหน้าที่ของสถานศึกษา และส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (วิภาดา เวชประสิทธิ์, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562) ได้ประกาศแนวทางการจัดการสถานศึกษาภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มทั่วไป (Standard) ได้แก่ สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภายใต้มาตรฐานการอาชีวศึกษาสาขาวิชามีครูวิชาชีพในการจัดการเรียนการสอน มีโครงสร้างพื้นฐาน มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ที่พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน สถานศึกษาต้องได้รับรองคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

2. กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ (Expert) ได้แก่ สถานศึกษาที่มีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะครู

ในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะมีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการ สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน สถานศึกษาต้องได้รับรองคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษาจากต้นสังกัด สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพของครู และผู้เรียน สถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสถานศึกษามีบริบททางการศึกษาและบริบทเชิงพื้นที่ที่เอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชา ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะให้มีคุณภาพ

3. กลุ่มความเป็นเลิศ (Excellent Center) ได้แก่ สถานศึกษาที่มีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อย่างเข้มข้นในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ ครูในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะมีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษา ที่มีคุณภาพ และได้รับการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการ ตลอดจนมีความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งมีใบรับรองผลการประเมินสมรรถนะบุคคล ตามมาตรฐานอาชีพจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพตรงตามระดับที่สำเร็จการศึกษาสถานศึกษาต้องมีโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัล ที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน จัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) ในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในสาขาวิชาที่ตรงกับทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) สถานศึกษาต้องได้รับรองคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษาจากต้นสังกัด สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาในประเทศ หรือต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพของครูและผู้เรียนสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา และมีนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ สถานศึกษามีบริบททางการศึกษาและบริบทเชิงพื้นที่ ที่เอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชา ที่มีความเป็นเลิศให้มีคุณภาพ สถานศึกษาเสริมสร้างให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะและคุณลักษณะ

ตามความต้องการของสถานประกอบการ และจบแล้วต้องมึงานทำ

4. กลุ่มศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellence Center: HCEC) ได้แก่ สถานศึกษาที่มีความร่วมมือกับสถานประกอบการ. ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเข้มข้น โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาครูและการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งการกำกับคุณภาพในทุกขั้นตอนของการจัดการอาชีวศึกษา ในสาขาวิชาเฉพาะตาม Value Chain ของกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรม ครูมีจำนวนที่เพียงพอต่อการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการฝึกประสบการณ์ ทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการ ตลอดจนมีความสามารถในการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งมีใบรับรองผลการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ตรงตามระดับที่สำเร็จการศึกษา หรือใบอนุญาตประกอบอาชีพ (License) จากหน่วยงานที่มีอำนาจในการรับรองมาตรฐานอาชีพ สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัล ที่มีคุณภาพ มีครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน จัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) อย่างมีคุณภาพ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีแนวทางการบำรุงรักษาให้มีสภาพที่พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การเป็น SMART College สถานศึกษาจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาเฉพาะตาม Value Chain ของกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) โดยมีความพร้อมในการยกระดับให้เป็นวิทยาลัยเฉพาะทาง ทั้งสถานศึกษา สถานศึกษาต้องได้รับรองคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษาจากต้นสังกัด สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพของครูและผู้เรียน รวมทั้งอาจได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาจาก สถาบันการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศที่มีความร่วมมือด้วย (Dual Degree) สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ Modular system และสามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอาชีพในการทำงานสู่ระบบคุณวุฒิ ทางการศึกษาอาชีวศึกษา ภายใต้ระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) สถานศึกษามีบริบททางการศึกษาและบริบทเชิงพื้นที่ ที่เอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษาในสาขาวิชา ที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะให้มีคุณภาพ สถานศึกษามีการเสริมสร้างให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะและคุณลักษณะตาม

ความต้องการของสถานประกอบการ หรือได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพในระดับประเทศ หรือระดับสากล และจบแล้วต้องมึงานทำเป็นศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาครูวิชาชีพในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้กับครูในสถานศึกษาเครือข่าย ทั้งรัฐและเอกชน เป็นศูนย์ประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในระดับประเทศ หรือระดับสากล หรือศูนย์ ทดสอบอื่น ๆ ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับสาขาวิชาภายใต้ ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Human Capital Excellence Center: HCEC) เป็นศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้กับภาคแรงงานที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพ (Up Skill) หรือพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Re Skill) และประชาชนทั่วไปที่ต้องการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพใหม่ (New Skill) สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาแบบประจำ (Boarding School) โดยมีหอพักภายในสถานศึกษา หรือเครือข่ายหอพักเอกชนที่มีคุณภาพ ซึ่งมีที่ตั้งไม่ไกลจากสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ได้อย่างต่อเนื่องนอกเหนือเวลา การจัดการเรียนการสอนปกติ อาทิ ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาต้องสร้าง วิสาหกิจเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสการเข้าสู่โลกอาชีพ และการมีงานทำของผู้เรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิคม เหลี่ยมมจฺย (2557) ได้ทำการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือ ตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ได้สอดคล้องสัมพันธ์กัน วิทยาลัยใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่สนับสนุนการปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงผู้ใช้ในด้านความต้องการ ง่าย รวดเร็ว สอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากร วิทยาลัยพัฒนา ระบบการบริหารตามเกณฑ์สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อย่างต่อเนื่อง บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหา การบริหาร

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า นโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการเรียนรู้อันยังไม่มีชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ฝ่ายบริหารไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในด้านจุดแข็ง ครูผู้สอนมีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษาที่ นอกเหนือจากงานด้านวิชาการ ครูผู้สอนส่วนใหญ่พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ด้านจุดอ่อน งบประมาณในการจ้างบุคลากร และค่าสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ ปัจจัย ภายนอกด้านโอกาส สังคมให้การยอมรับและมีการพึ่งพาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาสังคม ด้วยการรับบริการวิชาชีพ การฝึกอบรมวิชาชีพ และการช่วยเหลือเมื่อประชาชนประสบภัย ด้านภาวะ คุณค่า ค่านิยมของคนในสังคมส่วนใหญ่ส่งเสริมให้บุตรหลานเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ

2. กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมี 7 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาการวางแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลที่ทันสมัย 2) พัฒนาโครงสร้างการบริหารสู่การเปลี่ยนแปลง 3) เสริมสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมและใช้ระบบเครือข่าย 4) ปรับปรุง ระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง 5) พัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพและมีศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 6) ยกกระตักการจักระบบการเรียนการสอนเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (PBL) และ 7) เพิ่มขีดสมรรถนะการบริหาร จัดการด้าน ICT งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อการศึกษาและสู่เชิงพาณิชย์

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า กลยุทธ์ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็น ประโยชน์ในระดับมากที่สุด

เพชรวรรณ โพธิ์น้อย (2562) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด เพชรบุรีเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการจัด

การศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี และ 2) แนวทางการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี เพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา และความสำเร็จของสถานศึกษา รองลงมาคือด้านบริบท ได้แก่ อัตลักษณ์ของสถานศึกษาและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา และด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า มีปัญหา 4 ประเด็น คือ 1) งบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 2) บุคลากร มีจำนวนไม่เพียงพอ เนื่องจากบุคลากรย้ายกลับภูมิลำเนาและเกษียณ 3) วัสดุครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ ค่อนข้างเก่า ไม่ทันสมัย และเสื่อมสภาพ และ 4) ผู้เรียนมีจำนวนลดลง เนื่องจากจำนวนอัตราการเกิดของประชากรลดลง

2. แนวทางการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี เพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 พบว่า 1) รัฐควรมีการพัฒนา แกไข ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาท ภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานภายในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้รองรับกับนโยบายของรัฐบาล (4) ครูผู้สอนควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และสร้าง นวัตกรรมได้ และจัดการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ

ธีปัติย์ แสนบัว (2561) ได้ทำการวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภูและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหาร

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อ การบริการสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างหลากหลาย 2) ด้านโครงสร้างควรมีการสร้าง ความชัดเจนของการเปลี่ยนแปลงมีการวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงมีการใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 3) ด้านคนโรงเรียนควรพัฒนา

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างด้าน เทคโนโลยีด้านคนและด้านวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

สุนิสา คงสุวรรณ (2561) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบจำลองการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กการศึกษา ขั้นพื้นฐานประกอบด้วยหลักการและแนวคิดของแบบจำลองวัตถุประสงค์ของแบบจำลอง และกระบวนการดำเนินการของแบบจำลองซึ่งมีองค์ประกอบคือ 1) การวางแผน ได้แก่ บุคลากรงบประมาณและนวัตกรรมจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก 2) การดำเนินการ กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างสำนึกเร่งด่วนที่จะต้องเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงานผู้นำการสร้างวิสัยทัศน์การวางแผนการสร้างพลังในการ ทำงาน การประเมินผลและการหยั่งรากการเปลี่ยนแปลง 3) การประเมินผล ได้แก่ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและ 4) การปรับปรุงประเด็นที่ 2 แบบจำลองที่สร้างขึ้นมีผลการประเมินความ เป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อุ้นเรื่อน อ่ำบุญ (2559) ที่ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในโรงเรียนจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเขต 5 เพื่อศึกษาการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 และเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัด ลพบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างด้านวัฒนธรรมและด้านคน 2) ผลการเปรียบเทียบ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ จำแนกตามเพศตำแหน่งวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา (2551) ได้ทำการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพ ที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษา กลยุทธ์การขับเคลื่อนอาชีวศึกษา และกลยุทธ์การใช้นวัตกรรม การบริหารจัดการอาชีวศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าแผนกวิชา/หัวหน้างานตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับ กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษา กลยุทธ์การขับเคลื่อนอาชีวศึกษา และกลยุทธ์การใช้ นวัตกรรม การบริหารจัดการอาชีวศึกษา 3) ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารกับหัวหน้าแผนกวิชา/หัวหน้างานตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับ กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษา กลยุทธ์การขับเคลื่อนอาชีวศึกษา และกลยุทธ์การใช้ นวัตกรรม การบริหารจัดการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าในภาพรวมผู้บริหารมีความ คิดเห็นว่ากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากและสภาพ ที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากค่อนไปทางมากที่สุด กลยุทธ์การขับเคลื่อนอาชีวศึกษา ตามสภาพ ที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดและกลยุทธ์การใช้ นวัตกรรม การบริหารจัดการอาชีวศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากและสภาพที่ควร จะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ ในภาพรวมหัวหน้าแผนกวิชา/หัวหน้างานมีความคิดเห็น ว่ากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางและสภาพ ที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากค่อนไปทางการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ใน ระดับปานกลางค่อนไปทางมากและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากค่อนไปทางมากที่สุด และกลยุทธ์การใช้นวัตกรรม การบริหารจัดการอาชีวศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปาน กลางและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากและเมื่อนำความคิดเห็นในภาพรวมดังกล่าว ระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าแผนกวิชา/หัวหน้างานมาเปรียบเทียบกันพบว่าสภาพที่เป็นจริง มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมธิกานต์ นนทะสร (2560) ได้ทำการวิจัยเพื่อ 1) การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา สภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) สร้างกลยุทธ์การบริหาร

การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลและ 3) ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กระทรวงศึกษาธิการมีปัญหาด้านบุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขาดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน การจัดระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีและสารสนเทศยังไม่เป็นระบบ ครบถ้วนและไม่นำมาใช้อย่างจริงจังปัญหาด้านการจัดองค์การยังไม่เอื้อต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลงรวมทั้งขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่เป็นระบบและชัดเจน 2) ผลการสร้างกลยุทธ์พบว่ากลยุทธ์การบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่สร้าง ขึ้นประกอบด้วยวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์กลยุทธ์หลักจำนวน 4 กลยุทธ์และกลยุทธ์ ขับเคลื่อนจำนวน 37 กลยุทธ์

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรสายการสอน ในวิทยาลัยเทคนิค ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการศึกษา พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างและระบบ การบริหารงานที่ชัดเจนผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนา มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดในการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อความสำเร็จสอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมีการสร้างแรงจูงใจส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองมีการจัดระบบสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีมีระบบเครือข่าย การพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาแต่ยังไม่ เพียงพอมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแต่ยังไม่ ครอบคลุมทุกสาขางานมีการสรุปประเมินผลและนำผลการประเมินมาปรับปรุงในการจัดทำ แผนการพัฒนา 2) ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพบว่าโดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหางบประมาณปัญหาการ ฝึกอบรมและพัฒนาไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากรและปัญหาการติดตามประเมินผลไม่ต่อเนื่อง

นครินทร์ ธิยะภูมิ (2563) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะปี 2) เปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปีและ 3) ศึกษาแนวทาง

ข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อยคือด้านบุคลากรด้านโครงสร้างด้านเทคโนโลยีและด้าน วัฒนธรรม 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่จำแนกตามเพศวิทยฐานะประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของโรงเรียนพบว่าเพศและประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกวิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทาง การอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ผู้วิจัยได้อาศัย แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรต้น

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

จำแนกตาม

1. ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 1.1 ผู้บริหาร
 - 1.2 ครูผู้สอน
 - 1.3 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
2. ระดับการศึกษา
 - 2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2.2 ปริญญาตรี
 - 2.3 ปริญญาโทขึ้นไป
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 - 3.1 1-5 ปี
 - 3.2 6-10 ปี
 - 3.3 11-15 ปี
 - 3.4 มากกว่า 15 ปี

ตัวแปรตาม

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างภาพลักษณ์
2. ด้านโครงสร้างองค์กร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
5. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. ด้านการสร้างความยั่งยืน

ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 839 คน ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำนวน 5 สถานศึกษา
2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ลักษณะตำแหน่งเป็นชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแยกตามประเภทสถานศึกษา

ประเภทสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคนิคน่าน	211	56
วิทยาลัยเทคนิคแพร่	198	67
วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย	195	63
วิทยาลัยเทคนิคพะเยา	152	41
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย		
รวม	839	251

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสังเคราะห์และพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป รายละเอียดของแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสร้างความตระหนัก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
5. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. ด้านการสร้างความยั่งยืน

โดยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2546) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของ การศึกษา เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนอบริการที่ปรึกษา เพื่อ พิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจาก อาจารย์ ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์กับข้อคำถามรวมถึงการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

2. ว่าที่ร้อยตรีประเสริฐ พรหมเผ่า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง

3. นายศักดิ์ดา ลิ้มเสมอ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยการอาชีพสอง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1 ซึ่งค่า IOC ที่ได้มีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอบริการที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

ภาคเหนือ 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.952

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเก็บข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 5 สถานศึกษา

2. ชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 5 สถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแจกไปจำนวน 264 ฉบับ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 5 สถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 ตามจำนวนกระทำโดยวิธีแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 5 สถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 ตามเวลาที่กำหนด ได้รับคืนมาจำนวน 251 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.08

5. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาใช้ค่าสถิติมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ใน 6 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 2.2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 การดำเนินโครงสร้างองค์กร
- 2.4 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 2.5 ด้านการสร้างภาพลักษณ์
- 2.6 ด้านการสร้างที่ยั่งยืน

โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าตามรายละเอียด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายความว่า มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายความว่า มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายความว่า มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายความว่า มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายความว่า มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

4. ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มีสรุปและอภิปรายผล

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถาม สอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5–1.0 โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคำนวณผลด้วยคอมพิวเตอร์

2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคำนวณผลด้วยคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยใช้โปรแกรมคำนวณผลด้วยคอมพิวเตอร์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ให้เข้าใจตามที่ประเด็นการศึกษา จึงแบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n = จำนวนตัวอย่าง

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

SS = ค่า Sum of Square

df = ค่า Degree of freedom

MS = ค่า Mean Square

F = ค่าสถิติ (F-test)

Sig. = ค่า Significant (ระดับนัยสำคัญ)

* = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
1) เจ้าหน้าที่	98	39.0
2) ครูผู้สอน	137	54.6
3) ผู้บริหารสถานศึกษา	16	6.4
รวม	251	100
2. ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	16.3
2) ปริญญาตรี	158	62.9
3) ปริญญาโทขึ้นไป	52	20.7
รวม	251	100
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
1) 1-5 ปี	85	33.9
2) 6-10 ปี	104	41.4
3) 11-15 ปี	33	13.1
4) มากกว่า 15 ปี	29	11.6
รวม	251	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 251 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวนทั้งสิ้น 98 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอน มีจำนวนทั้งสิ้น 137 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน

ทั้งสิ้น 158 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3

จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวนทั้งสิ้น 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวนทั้งสิ้น 85 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวนทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวนทั้งสิ้น 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค	n = 251		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสร้างความตระหนัก	3.73	0.55	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.76	0.53	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.76	0.53	มาก
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	3.75	0.61	มาก
5. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.76	0.57	มาก
6. ด้านการสร้างความยั่งยืน	3.74	0.58	มาก
เฉลี่ยโดยภาพรวม	3.75	0.51	มาก

จากตาราง 4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทาง

การอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างควมยั่งยืน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนด้านการสร้างความตระหนัก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างควมตระหนัก

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการสร้างควมตระหนัก	n = 251		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึง การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.89	0.76	มาก
2. สถานศึกษามีการทำความเข้าใจให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงเหตุผล และความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.68	0.82	มาก
3. สถานศึกษามีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการปรับตัว สร้างทัศนคติ ให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.74	0.87	มาก
4. สถานศึกษามีช่องทางรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการ หลายช่องทาง และระดมความคิดเห็น เพื่อหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความ เป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.65	0.93	มาก
5. สถานศึกษาสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นเลิศด้วยวิธีการที่หลากหลายและทั่วถึงในทุกระดับ	3.71	0.81	มาก
6. สถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการให้เกิดแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน สู่ความเป็นเลิศ	3.74	0.90	มาก
7. สถานศึกษามีกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความท้าทาย ของการเปลี่ยนแปลง	3.68	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	3.725	0.55	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างควมตระหนักในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหาร

การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างควมตระหนักสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการปรับตัว สร้างทัศนคติ ให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.74$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีช่องทาง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการหลายช่องทาง และระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านโครงสร้างองค์กร

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิค โครงสร้างองค์กร	n = 251		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน้าที่ภายในองค์กรให้มีความสอดคล้อง ยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเอื้อต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของวิทยาลัย สู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.91	0.80	มาก
2. สถานศึกษามีการแบ่งงาน กระจายอำนาจให้กับผู้บริหารหรือผู้มีระดับ รองลงมาไปตามศักยภาพ เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.66	0.86	มาก
3. สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทของบุคลากรในหน่วยงานและการบังคับ บัญชาอย่างเหมาะสม และชัดเจน	3.78	0.83	มาก
4. สถานศึกษามีการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ มาวิเคราะห์แนวโน้มทิศ ทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.76	0.90	มาก
5. สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มุ่งการเสริมสร้างศักยภาพคน และยกระดับการผลิตแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน อย่างหลากหลายและรองรับต่อการพัฒนาประเทศ	3.71	0.87	มาก
6. สถานศึกษามีการพัฒนาแผนการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ ของสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.74	0.83	มาก
7. สถานศึกษามีการพัฒนาโครงสร้างของหลักสูตรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในสาขาวิชาที่รองรับอุตสาหกรรมใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรมของประเทศ	3.78	0.87	มาก
8. สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรมุ่งเน้นทักษะการสื่อสาร รู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ	3.76	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.53	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านโครงสร้างองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน้าที่ภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเอื้อต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาโครงสร้างของหลักสูตรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในสาขาวิชาที่รองรับอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรมของประเทศ ($\bar{X} = 3.78$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการแบ่งงาน กระจายอำนาจให้กับผู้บริหารหรือผู้นำระดับรองลงมาไปตามศักยภาพ เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการพัฒนาบุคลากร	n = 251		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนในสายการสอนและสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ	3.91	0.84	มาก
2. สถานศึกษามีแผนพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.75	0.80	มาก
3. สถานศึกษามีการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สามารถปรับคุณภาพการเรียนการสอนและการฝึกทักษะผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง ภายใต้นโยบายสู่ความเป็นเลิศ	3.76	0.85	มาก
4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ	3.71	0.89	มาก
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมการนำสื่อสังคมออนไลน์ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาที่มีความเป็นเลิศ	3.69	0.85	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการพัฒนาบุคลากร	n = 251		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
6. สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการ/แผนการควบคุม ติดตามและประเมิน พฤติกรรมและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ บุคลากร	3.78	0.84	มาก
7. สถานศึกษามีการใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพของครู เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิชาชีพ (PLC)	3.70	0.83	มาก
8. สถานศึกษาศึกษามีการพัฒนาเครือข่ายกับสถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ในการร่วมพัฒนาหลักสูตรผลิต และพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.79	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.53	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.763$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหาร
การเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนในสาย
การสอนและสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
ในสาขาวิชาต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาศึกษามีการพัฒนาเครือข่าย
กับสถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ในการร่วมพัฒนา
หลักสูตรผลิตและพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา
($\bar{X} = 3.79$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมการนำสื่อสังคม
ออนไลน์ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอน
ในสาขาที่มีความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	n = 251		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา และเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.97	0.76	มาก
2. สถานศึกษามีแนวทางในการจัดการให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเป็นประจำในสถานศึกษาไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของบุคลากร	3.61	0.89	มาก
3. สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.74	0.86	มาก
4. สถานศึกษามีการส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม ที่สามารถให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรได้	3.75	0.88	มาก
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.71	0.91	มาก
6. สถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข	3.75	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	3.75	0.61	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาและเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.75$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีแนวทางในการจัดการให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเป็นประจำในสถานศึกษาไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.61$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	n = 251		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีการจัดการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	3.94	0.86	มาก
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล มีการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	3.73	0.89	มาก
3. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงห้องเรียน ให้มีความทันสมัย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ	3.72	0.87	มาก
4. สถานศึกษามีระบบเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายของวิทยาลัย เช่น ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ การเรียนรูแบบ e-learning การเรียนรู้ผ่านระบบ online เป็นต้น	3.76	0.86	มาก
5. สถานศึกษามีการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัล ที่มีคุณภาพ	3.73	0.87	มาก
6. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากร สร้างนวัตกรรม งานวิจัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.73	0.87	มาก
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา คิดค้น พัฒนานวัตกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับยุคสมัย ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง	3.81	0.84	มาก
8. สถานศึกษามีการกำหนดแผนการติดตาม ควบคุมและประเมินการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	3.66	0.88	มาก
9. สถานศึกษามีการนำผลการประเมินปรับปรุงการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.73	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.57	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา คิดค้น พัฒนานวัตกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับยุคสมัย ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 3.81$) และข้อที่มีการปฏิบัติ

น้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดแผนการติดตาม ควบคุมและประเมินการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างควมยั่งยืน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการสร้างควมยั่งยืน	n = 251		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ในองค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสมที่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้	3.94	0.77	มาก
2. สถานศึกษามีระบบการยกย่องชมเชย ความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดกำลังใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ	3.64	0.80	มาก
3. สถานศึกษามีการวางแผน การตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานของบุคลากร ในสถานศึกษาแบบยืดหยุ่น สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานของบุคลากร และเป้าหมายความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	3.79	0.84	มาก
4. สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประเมินผลการดำเนินงานที่ทันสมัย มีมาตรฐาน โปร่งใส ยุติธรรม	3.71	0.91	มาก
5. สถานศึกษามีการนำผลการดำเนินงานที่ได้รับการประเมิน มาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงและแก้ไขอย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือกันของบุคลากร ในสถานศึกษา	3.68	0.86	มาก
6. สถานศึกษามีมาตรการ/แผนการดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันและต่อเนื่อง	3.69	0.89	มาก
7. สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนา สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาร่วมกัน	3.75	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	3.750	0.51	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างควมยั่งยืนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างควมยั่งยืนสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ในองค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสมที่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ ($\bar{X} = 3.94$)

รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผน การตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานของบุคลากร ในสถานศึกษาแบบยืดหยุ่น สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานของบุคลากรและเป้าหมายความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.79$) และข้อที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีระบบการยกย่องชมเชย ความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดกำลังใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อยู่ เสมอ ($\bar{X} = 3.64$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทาง การอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

การบริหารการเปลี่ยนแปลง							
สู่ความเป็นเลิศทาง การอาชีวศึกษาของ วิทยาลัยเทคนิค	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	
1. ด้านการสร้างความตระหนัก	ระหว่างกลุ่ม	3.526	2	1.763	6.149*	.002*	
	ภายในกลุ่ม	71.101	248	.287			
	รวม	74.627	250				
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.925	2	1.962	7.200	.001*	
	ภายในกลุ่ม	67.595	248	.273			
	รวม	71.520	250				
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	6.157	2	3.078	11.987	.000*	
	ภายในกลุ่ม	63.688	248	.257			
	รวม	69.845	250				
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.767	2	2.883	8.238	.000*	
	ภายในกลุ่ม	86.806	248	.350			
	รวม	92.573	250				
5. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	4.879	2	2.439	7.908	.000*	
	ภายในกลุ่ม	76.499	248	.308			
	รวม	81.377	250				

ตาราง 11 (ต่อ)

การบริหารการเปลี่ยนแปลง						
สู่ความเป็นเลิศทาง	แหล่งความ	SS	df	MS	F	Sig.
การอาชีวศึกษาของ	แปรปรวน					
วิทยาลัยเทคนิค						
6. ด้านการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	4.568	2	2.284	7.069	.001*
	ภายในกลุ่ม	80.127	248	.323		
	รวม	84.695	250			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.747	2	2.374	9.624	.000*
	ภายในกลุ่ม	61.163	248	.247		
	รวม	65.910	250			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 พบว่า แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อพบความแตกต่างของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังตาราง 12-18

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริการการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างความตระหนัก (n=251)

ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
		4.18	3.70	3.69
ผู้บริหารสถานศึกษา		-	.482*	-.489*
ครูผู้สอน			-	.007
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน				-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในด้านการสร้างความตระหนัก แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริการการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กร (n=251)

ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
		4.24	3.73	3.73
ผู้บริหาร		-	.512*	-.511*
ครูผู้สอน			-	.001
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน				-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในด้านโครงสร้างองค์กร แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร (n=251)

ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
		4.36	3.73	3.71
ผู้บริหาร			.629*	.654*
ครูผู้สอน				.025
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน				

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (n=251)

ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
		4.33	3.71	3.73
ผู้บริหาร			.628*	.607*
ครูผู้สอน				.021
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน				

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (n=251)

ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
		4.29	3.72	3.72
ผู้บริหาร		-	.569*	-.573*
ครูผู้สอน			-	.004
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน				-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างควมยั่งยืน (n=251)

ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
		4.26	3.71	3.70
ผู้บริหาร			.545*	.561*
ครูผู้สอน				.016
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน				

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านการสร้างที่ยั่งยืน แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยรวม (n=251)

ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
		4.28	3.72	3.71
ผู้บริหาร		-	.561*	-.566*
ครูผู้สอน			-	.005
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน				-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสร้างความตระหนัก	ระหว่างกลุ่ม	.691	2	.345	1.159	.316
	ภายในกลุ่ม	73.936	248	.298		
	รวม	74.627	250			

ตาราง 19 (ต่อ)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็น เลิศทางการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิค	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.340	2	.170	.593	.554
	ภายในกลุ่ม	71.180	248	.287		
	รวม	71.520	250			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.457	2	.229	.817	.443
	ภายในกลุ่ม	69.388	248	.280		
	รวม	69.845	250			
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.944	2	.472	1.278	.280
	ภายในกลุ่ม	91.629	248	.369		
	รวม	92.573	250			
5. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.511	2	.256	.784	.458
	ภายในกลุ่ม	80.866	248	.326		
	รวม	81.377	250			
6. ด้านการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	.157	2	.078	.230	.795
	ภายในกลุ่ม	84.538	248	.341		
	รวม	84.695	250			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.406	2	.203	.769	.465
	ภายในกลุ่ม	65.504	248	.264		
	รวม	65.910	250			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 19 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสร้างความตระหนัก	ระหว่างกลุ่ม	1.460	3	.487	1.643	.180
	ภายในกลุ่ม	73.166	247	.296		
	รวม	74.627	250			
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.209	3	.403	1.416	.239
	ภายในกลุ่ม	70.312	247	.285		
	รวม	71.520	250			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.487	3	1.162	4.326*	.005
	ภายในกลุ่ม	66.358	247	.269		
	รวม	69.845	250			
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.942	3	.981	2.702	.046
	ภายในกลุ่ม	89.631	247	.363		
	รวม	92.573	250			
5. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	3.191	3	1.064	3.360*	.019
	ภายในกลุ่ม	78.187	247	.317		
	รวม	81.377	250			
6. ด้านการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2.412	3	.804	2.413	.067
	ภายในกลุ่ม	82.283	247	.333		
	รวม	84.695	250			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.209	3	.736	2.855	.038
	ภายในกลุ่ม	63.702	247	.258		
	รวม	65.910	250			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการพัฒนาคณาจารย์ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 และมีอย่างน้อย 2 คู่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังตาราง 21-22

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาคณาจารย์ (n=251)

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.70	3.76	4.04	3.62
1-5 ปี		-	-.061	-.342*	.079
6-10 ปี			-	-.281	.140
11-15 ปี				-	.421*
มากกว่า 15 ปี					-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการพัฒนาคณาจารย์ แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11-15 ปีและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็น

เลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (n=251)

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	\bar{x}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.67	3.79	4.00	3.64
1-5 ปี			-.118	-.335*	.032
6-10 ปี				-.217	.150
11-15 ปี					.367
มากกว่า 15 ปี					

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 5

บทสรุป

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยลำดับหัวข้อดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างควมยั่งยืน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนด้านการสร้างควมตระหนัก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างควมตระหนักในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างควมตระหนักสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการปรับตัว สร้างทัศนคติให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.74$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการหลายช่องทาง และระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.65$)

1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านโครงสร้างองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.763$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน้าที่ภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้อต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาโครงสร้างของหลักสูตรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาที่รองรับอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรมของประเทศ ($\bar{X} = 3.78$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการแบ่งงาน กระจายอำนาจให้กับผู้บริหารหรือผู้นำระดับรองลงมาไปตามศักยภาพ เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$)

1.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.763$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนในสายการสอนและสายสนับสนุน เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาศึกษามีการพัฒนาเครือข่ายกับสถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ในการร่วมพัฒนาหลักสูตรผลิต

และพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.79$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมการนำสื่อสังคมออนไลน์ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาที่มีความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.69$)

1.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาและเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.75$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีแนวทางในการจัดการให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเป็นประจำในสถานศึกษาไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.61$)

1.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา คิดค้น พัฒนานวัตกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับยุคสมัยที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 3.81$) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดแผนการติดตาม ควบคุมและประเมินการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.66$)

1.6 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างควมยั่งยืนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างควมยั่งยืนสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการเพื่อให้

การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ในองค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสมที่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผน การตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานของบุคลากร ในสถานศึกษาแบบยืดหยุ่น สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานของบุคลากรและเป้าหมายความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.79$) และข้อที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีระบบการยกย่องชมเชย ความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดกำลังใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อยู่ เสมอ ($\bar{X} = 3.64$)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

2.1 ผลการเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยภาพรวม จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 พบว่าทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

2.1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในด้านการสร้างความตระหนัก พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในด้านการสร้างความตระหนัก แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในด้านโครงสร้างองค์กร พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ในด้านโครงสร้างองค์กร แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบ การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการพัฒนาคูคณาจารย์ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการพัฒนาคูคณาจารย์ พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการพัฒนาคูคณาจารย์ แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 11-15 ปีและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ด้านการพัฒนาคูคณาจารย์ แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในด้ำนนวัตกรรมและเทคโนโลยี แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของสภาพบริบทของสังคมที่มีความชัดเจนมากในปัจจุบันจึงทำให้สถานศึกษาต่างมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องโดยเร็ว ทำให้เห็นภาพของการเป็นแปลงของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กับบริบทสังคมทั้งนี้อาจ ซึ่งสอดคล้องกับ พรหมสวัสดิ์ทิพย์คงคา (2551) พบว่า การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้เมื่อมองในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยรายด้าน ดังนี้

1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างควมตระหนักรู้ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุนิสา คงสุวรรณ (2561) ที่ศึกษาองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างสำนึกความเร่งด่วนที่จะต้องเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของสถานศึกษามีการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ให้ก้าวทันยุคสมัย มีกระบวนการกระตุ้นและความเข้าใจให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ระดมความคิด ของบุคลากรและผู้รับบริการหลายช่องทาง ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวปรับทัศนคติ ให้เกิดการยอมรับและเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาได้ดี

1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน้าที่ภายในองค์การให้มีความสอดคล้องยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการแบ่งงาน กระจายอำนาจให้กับผู้บริหารหรือผู้นำระดับรองลงไปไปตามศักยภาพ กำหนดบทบาทของบุคลากรในหน่วยงานและการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทำให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทาง

การอาชีวศึกษา สามารถนำนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ มาวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กระบวนการพัฒนาและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา ที่มุ่งการเสริมสร้างศักยภาพคน และยกระดับการผลิตแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างหลากหลายและรองรับต่อการพัฒนาประเทศ ที่ชัดเจน รวมไปถึงได้มีการพัฒนาโครงสร้างของหลักสูตร ที่มุ่งเน้นทักษะการสื่อสาร รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในสาขาวิชาที่รองรับอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรมของประเทศ สอดคล้องกับ นิคม เหลี่ยมมจยุ (2557) ได้ศึกษา สภาพปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านโครงสร้าง ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชารินี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก

1.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการพัฒนาคณาจารย์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคของการเปลี่ยนแปลงทำให้สถานศึกษา ต้องดำเนินการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนในสายการสอนและสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดแผนพัฒนาการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สามารถปรับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ให้สามารถพัฒนาทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการนำสื่อสังคมออนไลน์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพของครูเพื่อให้มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาที่มีความเป็นเลิศ นอกจากนี้สถานศึกษาอาจมีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ในการพัฒนาคณาจารย์ ในการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพของบุคลากร ในสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน

การพัฒนาศึกษาศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาได้ สอดคล้องกับ ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านคน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิคม เหลี่ยมจยุ (2557) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านการบริหารบุคลากร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นผลมาจากสร้างวัฒนธรรมตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นค่านิยม หรือวัฒนธรรม องค์กรที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อวางแผนการดำเนินงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเป็นประจำในสถานศึกษาไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของบุคลากร สามารถสร้างระบบการทำงานเป็นทีม รวมไปถึงมีการเสริมสร้างบรรยากาศในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2561) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธิปัตย์ แสนบัว (2561) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองบัวลำพู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก

1.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้ระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับยุคดิจิทัลมาเป็นระยะหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลในสถานศึกษามีมากขึ้น มีการผลิตสื่อดิจิทัลและจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงห้องเรียนให้มีความทันสมัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ รวมไปถึง

การสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำให้มีการพัฒนาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบเครือข่ายของวิทยาลัย พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและการส่งเสริมให้บุคลากร สร้างนวัตกรรม งานวิจัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมนักเรียน นักศึกษา คิดค้น พัฒนานวัตกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับยุคสมัยที่สามารถนำไปใช้ได้มีมากขึ้น สอดคล้องกับ นิคม เหลี่ยมจุก (2557) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อุนเรื่อน อ่าบุญ (2559) ที่ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า ด้านเทคโนโลยี ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธิปไตย แสนบัว (2561) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองบัวลำพู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก

1.6 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านการสร้างควมยั่งยืนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการจัดการให้การเปลี่ยนแปลงสามารถดำรงอยู่ได้ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสมที่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีการยกย่องชมเชยความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ให้ขวัญกำลังใจทำให้เกิดกำลังใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ การวางแผน การตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาแบบยืดหยุ่น ทันสมัย มีมาตรฐาน โปร่งใส ยุติธรรมสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานของบุคลากรและเป้าหมายความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา เป็นปัจจุบันและต่อเนื่อง นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับ เมธิกานต์ นนทะสร (2560) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิ ผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ ธิปัตย์ แสนบัว (2561) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองบัวลำพู พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองบัวลำพู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบอีกว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาอาจมีการทำความเข้าใจให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาไม่ทั่วถึง การแบ่งงาน กระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน อาจจะไม่เหมาะสมและไม่เป็นไปตามศักยภาพ ทำให้การกำหนดบทบาทของบุคลากรและการบังคับบัญชาอาจไม่ชัดเจน อัตรากำลังคนในสายการสอนและสายสนับสนุน ของสถานศึกษายังขาดแคลนต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ นลธวัช ยุทธวงค์ (2556) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาของการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การพัฒนาบุคลากรสายการสอนประสบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านวิชาชีพไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม งานวิจัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่อาจจะขาดแคลนงบประมาณที่จะทำให้งานวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพที่สูงขึ้น การส่งเสริมให้บุคลากร สร้างนวัตกรรมงานวิจัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่อาจจะขาดแคลนงบประมาณที่จะทำให้งานวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพที่สูงขึ้น

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาที่มีสถานะเป็นวิทยาลัยเทคนิค มีจำนวนนักเรียนนักศึกษา จำนวนมากซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังของบุคลากรที่มีอยู่ ทำให้การดำเนินเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา ดำเนินไปได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สามารถปรับคุณภาพการเรียนการสอนและการฝึกทักษะผู้เรียนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ที่ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มองว่ายังมีการส่งเสริมน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่สูงกว่า สอดคล้องกับ อุ่นเรือน อ่ำบุญ (2559) ที่ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากร สร้างนวัตกรรม งานวิจัย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านงบประมาณในการดำเนินงานไม่ครอบคลุมทำให้การดำเนินงานของบุคลากรในด้านงานวิจัยและนวัตกรรม มีประสิทธิภาพไม่สูงมากนัก โดยเฉพาะบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี ที่ยังขาดองค์ความรู้ในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม รวมไปถึงการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับยุคสมัย แต่อาจจะยังไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงเท่าที่ควร ไม่สอดคล้องกับ นครินทร์ ธิยะภูมิ (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านเทคโนโลยี จำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการสร้างความตระหนัก

1.1. สถานศึกษาควรมีแนวทางทำความเข้าใจให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึง เหตุผลและความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

1.2 สถานศึกษาควรมีการสร้างช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และผู้รับบริการหลายช่องทาง และระดมความคิดเห็น เพื่อหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความ เป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

2. ด้านโครงสร้างองค์กร

2.1 สถานศึกษาควรมีการจัดการแบ่งงาน กระจายอำนาจให้กับผู้บริหารหรือผู้นำ ระดับรองลงมาไปตามศักยภาพ เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ การดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพ

2.2 สถานศึกษาควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ อย่างจริงจังและสอดคล้องกับบริบท ของพื้นที่และยุคสมัย เพื่อมุ่งการเสริมสร้างศักยภาพคน และยกระดับการผลิตแรงงาน เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างหลากหลายและรองรับต่อการพัฒนาประเทศ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1 สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการนำสื่อสังคมออนไลน์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนให้มากขึ้น

3.2 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพของครูเพื่อให้มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิชาชีพ (PLC)

3.3 สถานศึกษาควรมีการจัดการอัตรากำลังคนในสายการสอนและสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

4.1 สถานศึกษาควรมีการวางแผนการดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษา ให้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเป็นประจำในสถานศึกษาไม่เป็นการเพิ่มภาระงาน ของบุคลากร

4.2 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม ในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทาง การอาชีวศึกษา

5. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

5.1 สถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนการติดตาม ควบคุมและประเมินการใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงห้องเรียน ให้มีความทันสมัย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ

6. ด้านการสร้างควมยั่งยืน

6.1 สถานศึกษาควรมีระบบการยกย่องชมเชย ความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงร่วมกันของบุคลากรในองค์กรที่โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดกำลังใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ

6.2 สถานศึกษาควรมีการนำผลการดำเนินงานที่ได้รับการประเมิน มาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงและแก้ไขอย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป จากการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มีข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษานโยบายการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

2. ศึกษากภาวะความเป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

บรรณานุกรม

(Ageng'o, 2018; Black & Porter, 2015; Daly, Teague, & Kitchen, 2017; HABIB, 2019; ISTE, 2009; H. John, 2018, 2515; K. P. John, 2015; Marc, 2010; เนตรพัฒนา, 2560; เรื่องวิทย์, 2557; กระทรวงศึกษาธิการ, 2563; ชมนาถ, 2562; ญัฐสิฏ, 2559; ธานินทร์, 2562; ธารินทร์, 2561; ธิปไตย, 2561; นครินทร์, 2563; นลธวัช, 2556; บุญชุม, 2556; ปรัชญนันท์, 2562a, 2562b; พนม, 2548; "พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551," 2551; ภัคดี, 2560; ภาละวี, 2556; "มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ", 2561; "ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)," 2561; วรณดี, 2561; วิภาดา, 2561; สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2562a, 2562b; สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561; สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา., 2562; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555a; สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559; สุกัญญา, 2562; สุนิสา, 2561; อภิชญา, 2562)





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ว่าที่ร้อยตรีประเสริฐ พรหมเผ่า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง
3. นายศักดิ์ดา สิมเสมอ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยการอาชีพสอง



ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ อว ๗/๓๒๔/ว ๑๐๕๗

วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลแม่กา อำเภอเมืองฯ
จังหวัดพะเยา ๕๖๐๐๐

๒๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เขียน นายศักดิ์ดา สิมเสมอ

ด้วย นายศุภโชค สำลีนิล นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การบริหาร การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายฮ่ำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในหัวข้อ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัย สงวนเสริมศรี)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา โท ๑๓๓/๕

ที่ อว ๓/๓๒๘/๒๕๖๓/

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ

ด้วย นายศุภโชค สำลีนิล นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในหัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญ สงวนเสริมศรี)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา





ที่ ๒๖ ๓๗๓๘๖/๒๐๕๓๗

วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลแม่กา อำเภอเมืองฯ
จังหวัดพะเยา ๕๖๐๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาต้นกล้าด้วยตนเอง
เรียน ว่าที่ ร.ต. ประเสริฐ พวงแก้ว

ด้วย นายสุภโชค ลำสินธุ์ นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำการศึกษาต้นกล้าด้วยตนเอง เรื่อง "การบริหาร
การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค ดังักคณาภิการอาชีวศึกษา
ภาคเหนือ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ คล้ายงั่ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในหัวข้อ
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือการศึกษาต้นกล้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยภูมิ สอนเสริมศรี)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐ ๕๖๔๖ ๖๖๖๖ ต่อ ๓๒๕๓๓๓

โทรสาร ๐ ๕๖๔๖ ๖๖๓๖

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล



ที่ ขว ๓๗๓๒๘/ว ๑๒๖๘

วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลแม่กา อำเภอเมืองฯ
จังหวัดพะเยา ๕๖๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคน่าน

ด้วย นายศุภโชค สำลีนิล นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การบริหาร การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายซ่า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงาน ของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาลัยการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยภู สวงนเสริมศรี)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา





ที่ อว ๗๗๒๑๘/ว ๑๒๖๘

วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลแม่กา อำเภอเมืองฯ
จังหวัดพะเยา ๕๖๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคแพร่

ด้วย นายศุภโชค สำลีนิล นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การบริหาร การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายฮ่า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงาน ของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาลัยการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยบุญ สงวนเสริมศิริ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

วิทยาลัย
UNIVERSITY OF PHAYAO



ที่ ยว ๑๗๑๒๔/ว ๑๕๖๔

วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลแม่กา อำเภอเมืองฯ
จังหวัดพะเยา ๕๖๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตร่วมเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย

ด้วย นายศุภโชค ส่ำสินิล นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การบริหาร การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าร่วมรวบรวมข้อมูลในหน่วยงาน ของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาลัยการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยภูมิตอง สวงวนเสริมณี)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

ที่ อว ๗/๗๒๘/ว ๑๒๖๘



วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลแม่กา อำเภอเมืองฯ
จังหวัดพะเยา ๕๖๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

ด้วย นายศุภโชค ส่ำสินิล นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การบริหาร การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายฮ่า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาลัยการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยบุญ สงวนเสริมศิริ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

ที่ อว ๗/๗๒๘/ว ๑๒๖๘



วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลแม่กา อำเภอเมืองฯ
จังหวัดพะเยา ๕๖๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพะเยา

ด้วย นายสุภโชค ส่ำลีนิล นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การบริหาร การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาลัยการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยภูมิ สงวนเสริมศรี)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

ที่ อว ๗/๓๒๘/ว ๑๒๖๘



วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลแม่กา อำเภอเมืองฯ
จังหวัดพะเยา ๕๖๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติกรเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคลำปาง

ด้วย นายศุภโชค ลำสินธุ์ นิติกรปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การบริหาร การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาลัยการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิติกรเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงาน ของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาลัยการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัย สงวนเสริมศิริ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

ภาคผนวก ง เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา

ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

คำชี้แจง:

1. ผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพและแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
3. ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อประโยชน์การวิจัยเท่านั้น และไม่มีผลกระทบใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม
4. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านเพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
5. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายศุภโชค สำลีนิล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

() ผู้บริหาร () ครูผู้สอน () บุคลากรสายสนับสนุน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน (รวมทุกลักษณะการปฏิบัติงาน)

() 1-5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี () 15 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโทขึ้นไป

ตอนที่ 2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาตามที่เป็นจริง โดยมีค่าน้ำหนัก
คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การศึกษากิจการการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความตระหนัก						
1	สถานศึกษามีการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
2	สถานศึกษามีการทำความเข้าใจให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการปรับตัว การสร้างทัศนคติ ให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
4	สถานศึกษามีช่องทางรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้บริหารหลายช่องทาง และระดมความคิด เพื่อหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
5	สถานศึกษาการใช้การสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศด้วยวิธีการที่หลากหลายและทั่วถึงในทุกระดับ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการให้เกิดแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง					
การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กร						
7	สถานศึกษาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน้าที่ภายในองค์การให้มีความสอดคล้องยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องและเอื้อต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
8	สถานศึกษามีการแบ่งงาน การกระจายอำนาจให้กับผู้บริหารหรือผู้นำระดับรองลงมาไปตามศักยภาพและเหมาะสม คลองตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					

ข้อ	การศึกษากิจการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
9	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน และการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนปรับปรุงและพัฒนา โครงสร้างและแผนภูมิองค์การที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา อย่างอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง					
10	สถานศึกษามีการพัฒนาโครงสร้างทางกลยุทธ์ที่ แสดงให้เห็นถึงความชัดเจนในการนำนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ มาวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้าน การศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ชัดเจน แปลงใหม่ ยั่งยืน เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษา					
11	สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาที่มุ่งการเสริมสร้างศักยภาพคน และยกระดับ ผลิตภัณฑ์แรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการ แข่งขันอย่างหลากหลายและรองรับต่อการพัฒนาประเทศ					
12	สถานศึกษามีการพัฒนาแผนการปฏิบัติงานมีความ สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษาและการ เปลี่ยนแปลง มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
13	สถานศึกษามีการพัฒนาโครงสร้างของหลักสูตรเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคน ในสาขาวิชาที่รองรับอุตสาหกรรม ใหม่ ๆ ที่ตรงกับทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรมเป้าหมาย ของประเทศ					
14	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร มุ่งเน้นทักษะการ สื่อสาร รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการ จัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					
การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาบุคลากร						
15	สถานศึกษามีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนในสายการ สอนและสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ					

ข้อ	การศึกษากิจการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
16	สถานศึกษามีแผนการส่งเสริม สนับสนุนการอบรมพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
17	สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สามารถปรับคุณภาพการเรียนการสอนและการฝึกทักษะผู้เรียนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ภายใต้นโยบายสู่ความเป็นเลิศ					
18	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ					
19	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะสามารถนำสื่อสังคมออนไลน์ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาที่มีความเป็นเลิศ					
20	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการ/แผนการควบคุม ติดตามและประเมินพฤติกรรมและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร					
21	สถานศึกษามีการใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพของครูเพื่อให้มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านวิชาชีพ (PLC)					
22	สถานศึกษาศึกษามีการพัฒนาเครือข่ายกับสถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ในการร่วมพัฒนาหลักสูตรผลิตและพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					

ข้อ	การศึกษากิจการการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร						
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารเพื่อให้เกิดรูปแบบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง เกิดเป็นค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาและเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
24	สถานศึกษามีแนวทางในการจัดการให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศให้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเป็นประจำในสถานศึกษาไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของบุคลากร					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
26	สถานศึกษามีการส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมที่สามารถให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรได้					
27	สถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
28	สถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข					
การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี						
29	สถานศึกษามีการจัดการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล					
30	สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล มีการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้					

ข้อ	การศึกษากิจการการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงห้องเรียน ให้มีความทันสมัย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ					
32	สถานศึกษามีระบบเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายของวิทยาลัย เช่น ระบบการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้แบบ e-learning การเรียนรู้ผ่านระบบ online เป็นต้น					
33	สถานศึกษามีการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัล ที่มีคุณภาพ					
34	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมงานวิจัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
35	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการติดตาม ควบคุม และประเมินการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการนำผลการประเมินปรับปรุงการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา					
การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความยั่งยืน						
36	สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ในองค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสมที่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้					
37	สถานศึกษามีระบบการยกย่องชมเชยความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดกำลังใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ					

ข้อ	การศึกษากิจการการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ ทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
38	สถานศึกษามีการวางแผน การตรวจสอบ ควบคุมการ ดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาแบบยืดหยุ่นได้ สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานของบุคลากรและเป้า หมายความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา					
39	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประเมินผลการ ดำเนินงานที่ทันสมัย มีมาตรฐาน โปร่งใส ยุติธรรม และมี การนำผลงานที่ประเมิน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและ แก้ไขอย่างเป็นระบบ					
40	สถานศึกษามีมาตรการ/แผนการดำเนินการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เป็นปัจจุบันและต่อเนื่อง					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค

สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

.....

คำชี้แจง: แบบประเมินนี้ใช้สำหรับท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบว่าข้อคำถามในแบบสอบถามตรงตามเนื้อหาของงานวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 หรือไม่ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามตรงตามเนื้อหาการวิจัย

ให้คะแนน 0 หมายถึง ข้อคำถามไม่ชัดเจนควรปรับปรุง

ให้คะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่ตรงตามเนื้อหาการวิจัย

แบบสอบถามนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพและแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

3. ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อประโยชน์การวิจัยเท่านั้น และไม่มีผลกระทบใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

() ผู้บริหาร () ครูผู้สอน () บุคลากรสายสนับสนุน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน (รวมทุกลักษณะการปฏิบัติงาน)

() 1-5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี () 15 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโทขึ้นไป

ตอนที่ 2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาตามที่เป็นจริง โดยมีค่าน้ำหนัก
คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			R	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
ด้านการสร้างความตระหนัก							
1	สถานศึกษามีการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการทำความเข้าใจให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการปรับตัว สร้างทัศนคติ ให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้รับบริการหลายช่องทาง และระดมความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศด้วยวิธีการที่หลากหลายและทั่วถึงในทุกระดับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			R	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
6	สถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการให้เกิดแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านโครงสร้างองค์กร							
8	สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน้าที่ภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเอื้อต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการแบ่งงาน กระจายอำนาจให้กับผู้บริหารหรือผู้นาระดับรองลงมาไปตามศักยภาพ เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทของบุคลากรในหน่วยงานและการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ มาวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			R	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
12	สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มุ่งการเสริมสร้างศักยภาพคน และยกระดับการผลิตแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างหลากหลายและรองรับต่อการพัฒนาประเทศ	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการพัฒนาแผนการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการพัฒนาโครงสร้างของหลักสูตรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาที่รองรับอุตสาหกรรมใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรมของประเทศ	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร มุ่งเน้นทักษะการสื่อสาร รู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาบุคลากร							
16	สถานศึกษามีการจัดการทำแผนอัตรากำลังคนในสายการสอนและสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			R	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
17	สถานศึกษามีแผนพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สามารถปรับคุณภาพการเรียนการสอนและการฝึกทักษะผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง ภายใต้นโยบายสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมการนำสื่อสังคมออนไลน์ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาที่มีความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการ/แผนการควบคุม ติดตามและประเมินพฤติกรรมและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			R	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
22	สถานศึกษามีการใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและวิชาชีพของครูเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	สถานศึกษาศึกษามีการพัฒนาเครือข่ายกับสถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ในการร่วมพัฒนาหลักสูตรผลิตและพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร							
24	สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาและเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	สถานศึกษามีแนวทางในการจัดการให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำเป็นประจำในสถานศึกษาไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			R	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
27	สถานศึกษามีการส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม ที่สามารถให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	สถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	สถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
30	สถานศึกษามีการจัดการระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล มีการผลิตสื่อดิจิทัล (Digital Content) และจัดการเรียนการสอนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงห้องเรียน ให้มีความทันสมัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			R	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
33	สถานศึกษามีระบบเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายของวิทยาลัย เช่นระบบการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้แบบ e-learning การเรียนรู้ผ่านระบบ online เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	สถานศึกษามีการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านดิจิทัล ที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม งานวิจัยเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษา คิดค้น พัฒนานวัตกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับยุคสมัย ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการติดตาม ควบคุมและประเมินการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินปรับปรุงการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ดานการสร้างความยั่งยืน							
39	สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ในองค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			R	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
40	สถานศึกษามีระบบการยกย่องชมเชยความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดกำลังใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	สถานศึกษามีการวางแผน การตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาแบบยืดหยุ่น สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานของบุคลากรและเป้าหมายความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
42	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประเมินผลการดำเนินงานที่ทันสมัย มีมาตรฐาน โปร่งใส ยุติธรรม	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
43	สถานศึกษามีการนำผลการดำเนินงานที่ได้รับการประเมิน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและแก้ไขอย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	สถานศึกษามีมาตรการ/แผนการดำเนินการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันและต่อเนื่อง	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
45	สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ศุภโชค สำลีนิล
วัน เดือน ปี เกิด	3 มกราคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดชุมพร
วุฒิการศึกษา	วท.บ. (ศึกษาศาสตร์) เกียรตินิยมอันดับสอง สาขาวิชาเอกเคมี วิชาโท คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน	535 หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านหนอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่
ผลงานตีพิมพ์	ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศุภโชค สำลีนิล. 10 เมษายน 2565. การบริหารการ เปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2. ในการประชุมวิชาการระดับ นานาชาติและระดับชาติ (หน้า 94-111). กรุงเทพฯ: ที่ประชุมคณบดี คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย (ทปคศ).
รางวัลที่ได้รับ	-

