การพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล

The Development of a Model for Enhancing the Potential of Private Vocational Institution Administrators to Produce Learners in Accordance with the Needs of Industrial Business in the Digital Era

สรวรรธน์ ศิริเสนา [1*], ธีรวัช บุณยโสภณ [2], ฉัตรชาญ ทองจับ [3] และ ธีรวุฒิ บุณยโสภณ [1]
Sorawat Sirisena [1*], Teerawat Boonyasopon [2], Chatchan Thongjub [3], and Teravuti Boonyasopon [1]

(วันรับบทความ : 4 มีนาคม 2569/วันแก้ไขบทความ : 21 เมษายน 2569/วันตอบรับบทความ : 29 เมษายน 2569)
(Received Date : March 4, 2026, Revised Date : April 21, 2026, Accepted Date : April 29, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ พัฒนารูปแบบ และจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล โดยใช้กรอบแนวคิด POSDCORB เป็นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของศักยภาพ การวิจัยนี้ดำเนินการโดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ และการประชุมสนทนากลุ่ม กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 18 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสนทนากลุ่มสำหรับการประเมินรูปแบบ จำนวน 16 คน และ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประเมินคู่มือ จำนวน 5 คน โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยใช้ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบศักยภาพผู้บริหารประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 23 องค์ประกอบย่อย และ 41 ตัวชี้วัด ขณะที่คู่มือการพัฒนาศักยภาพประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ (1) บทนำ (2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพ 7 หมวด (3) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ (4) การประเมินผลตามองค์ประกอบหลักของรูปแบบ ทั้งนี้ ผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบและคู่มือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบศักยภาพผู้บริหาร, สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน, ธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล

1* ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1* Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
2 ภาควิชาการจัดการเทคโนโลยีการผลิตและสารสนเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2 Department of Information and Production Technology Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
3 ภาควิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องต้นกำลัง วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3 Department of Power Engineering Technology, Faculty of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. 064 - 5426555 อีเมล: s6616011956096@email.kmutnb.ac.th
* Corresponding Author, Tel. +6664 - 5426555 E-mail: s6616011956096@email.kmutnb.ac.th
Doi: 10.14416/j.ftee.2026.04.03

Abstract

This research aims to investigate the components, develop a model, and create a guideline manual for enhancing the potential of executives in private vocational education institutions to produce graduates that meet the needs of industrial businesses in the digital era. The POSDCORB framework was employed as the foundation for defining the potential components. The study was conducted using a three-round Delphi technique and focus group discussions. The target group consisted of 18 executives from private vocational education institutions, along with two groups of experts and specialists: (1) 16 experts participating in focus group discussions to evaluate the model, and (2) 5 experts responsible for evaluating the manual. Qualitative data were analyzed using content analysis, while quantitative data were analyzed using median and interquartile range. The findings revealed that the executive potential model comprises 7 main components, 23 sub-components, and 41 indicators. The potential development manual consists of four parts: (1) Introduction, (2) potential development guidelines across seven categories, (3) guidelines for implementing the model, and (4) evaluation based on the main components of the model. The evaluation results by experts indicated that the developed model and manual are appropriate and can be effectively applied to enhance the competencies of executives in private vocational education institutions to produce graduates that meet the needs of industrial businesses in the digital era.

Keywords: Administrator Potential Model, Private Vocational Institution, Industrial Business in the Digital-Era

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ รัฐบาลไทยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้เยาวชนไทยมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการศึกษาในสายอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการผลิตและพัฒนาแรงงานฝีมือเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตและบริการของประเทศ [1] ในปัจจุบันการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะในภาคเอกชน กำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านการลดลงของจำนวนผู้เรียน การแข่งขันที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน จากข้อมูลของ กระทรวงศึกษาธิการ [2] พบว่า สัดส่วนผู้เรียนในสายอาชีวศึกษาต่อผู้เรียนในสายสามัญศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของไทยยังอยู่ในระดับต่ำ โดยในปีการศึกษา 2567 มีสัดส่วนเพียง 30:70 ซึ่งห่างไกลจากเป้าหมายที่รัฐบาลตั้งไว้ที่ 50:50 สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมของสังคมที่มุ่งเน้นการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ทำให้การเลือกเรียนในสายอาชีวศึกษาไม่ได้รับความนิยมเท่าที่ควร ทั้งที่ตลาดแรงงานมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะวิชาชีพเป็นจำนวนมาก

ในยุคศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก่อให้เกิด Digital Disruption ในทุกภาคส่วน ทั้งธุรกิจ อุตสาหกรรม การบริการ และการศึกษา โดย Schwab [3] ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่กำลังก้าวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงมาใช้ในกระบวนการผลิตและการดำเนินธุรกิจ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การประมวลผลแบบคลาวด์ และหุ่นยนต์อุตสาหกรรม Hermann et al. [4] ระบุว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะใหม่ โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับ

เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้ระบบการศึกษา โดยเฉพาะการอาชีวศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการผลิตกำลังคนระดับกลางที่มีทักษะเฉพาะทาง ต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล [5] การผลิตผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงานแตกต่างจากสถาบันของรัฐ โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านงบประมาณ การพึ่งพาตนเอง และการแข่งขันที่รุนแรงในตลาดการศึกษา จึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความแตกต่างเพื่อดึงดูดผู้เรียน ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารต้องมีความต่อเนื่องและทันสมัย โดยกรอบแนวคิด POSDCORB ซึ่งครอบคลุมหน้าที่การบริหารอย่างเป็นระบบ ทั้งการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ [6] มีความสอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารที่เน้นการบริหารแบบองค์รวมทั้ง 7 หน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสูงกว่าสถาบันของรัฐ จึงมีโอกาสในการปรับตัวและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ขณะที่กรอบภาวะผู้นำอื่นมักมุ่งเน้นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำเป็นหลักและยังไม่ครอบคลุมมิติการบริหารเชิงระบบอย่างครบถ้วน ทั้งนี้ Northouse [7] กล่าวว่าศักยภาพของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์กร

แม้ว่าจะมีงานวิจัยด้านสมรรถนะผู้บริหารจำนวนมาก แต่ยังไม่มีกรอบที่บูรณาการ POSDCORB กับบริบทอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้บริหารมีความสามารถในการนำพาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะและความสามารถตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมดิจิทัล ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล
2. เพื่อพัฒนารูปแบบเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการจัดการ (Management Theories)

การบริการจัดการใช้ทฤษฎีของ Gulick & Urwick อ้างอิงจาก ธิดารัตน์ สืบญาติ [8] เน้นกระบวนการบริหารที่ครอบคลุม 7 ขั้นตอน ได้แก่ Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting และ Budgeting มีรายละเอียดดังนี้

1) Planning (การวางแผน) เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย การวางกลยุทธ์ และการกำหนดการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น กระบวนการนี้เป็นการคิดไปข้างหน้า ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันขององค์กร การระบุโอกาสและความท้าทาย และการพัฒนาแผนเพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสและเอาชนะความท้าทายต่าง ๆ การวางแผนทำหน้าที่เป็นแผนงานสำหรับกิจกรรมขององค์กรและทำให้มั่นใจว่ามีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2) Organizing (การจัดองค์การ) เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างและจัดการทรัพยากร งาน และบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างโครงสร้างที่เป็นทางการ การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหรือแผนกต่าง ๆ การจัดระเบียบทำให้มั่นใจว่ามีบุคลากรที่เหมาะสมในบทบาทที่เหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความชัดเจนในขั้นตอนการทำงานและสายการบังคับบัญชา

3) Staffing (การจัดบุคลากร) ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ เนื่องจากการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การจัดบุคลากรครอบคลุมกระบวนการทั้งหมดตั้งแต่การสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) การแต่งตั้ง (Placement) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) ตลอดจนการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

อย่างยั่งยืน (Retention) เมื่อเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ทักษะ ความรู้ และวิสัยทัศน์ในการคัดเลือก จัดวาง และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

4) Directing (การอำนวยการ) หมายถึงกระบวนการชี้นำ กำกับ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องใช้ทั้งทักษะการสื่อสาร ภาวะผู้นำ (Leadership) และการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ การอำนวยการไม่ได้เป็นเพียงการสั่งการเชิงอำนาจ แต่ยังครอบคลุมการชี้แนะแนวทาง (Guidance) การแก้ไขปัญหา

5) Coordinating (การประสานงาน) หมายถึงกระบวนการสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการงานระหว่างบุคคล หน่วยงาน หรือแผนกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง ลดความซ้ำซ้อน และป้องกันความขัดแย้งในการดำเนินงาน การประสานงานเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดช่องทางการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ และการจัดการความสัมพันธ์ในองค์กร

6) Reporting (การรายงาน) หมายถึงกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กรต่อผู้บังคับบัญชา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร การรายงานเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน วางแผนพัฒนา และสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาของสังคม

7) Budgeting (การงบประมาณ) เป็นหน้าที่ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน จัดสรร ควบคุม และตรวจสอบการใช้ทรัพยากรทางการเงินขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ งบประมาณจึงไม่ใช่เพียงตัวเลขรายรับ-รายจ่ายเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดลำดับความสำคัญของนโยบาย สร้างความโปร่งใส และตรวจสอบความคุ้มค่าในการดำเนินงาน

แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล

การจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารทรัพยากร และการพัฒนาหลักสูตรในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

องค์ประกอบของการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล

การจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับตัวของสถาบันให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาและปรับปรุงระบบการเรียนการสอนการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนหลักสูตร และการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษา นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้สะดวกมากขึ้น และช่วยให้สถาบันสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในตลาดการศึกษา [9]

กรพัฒน์ ศรีชนะ และคณะ [11] กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

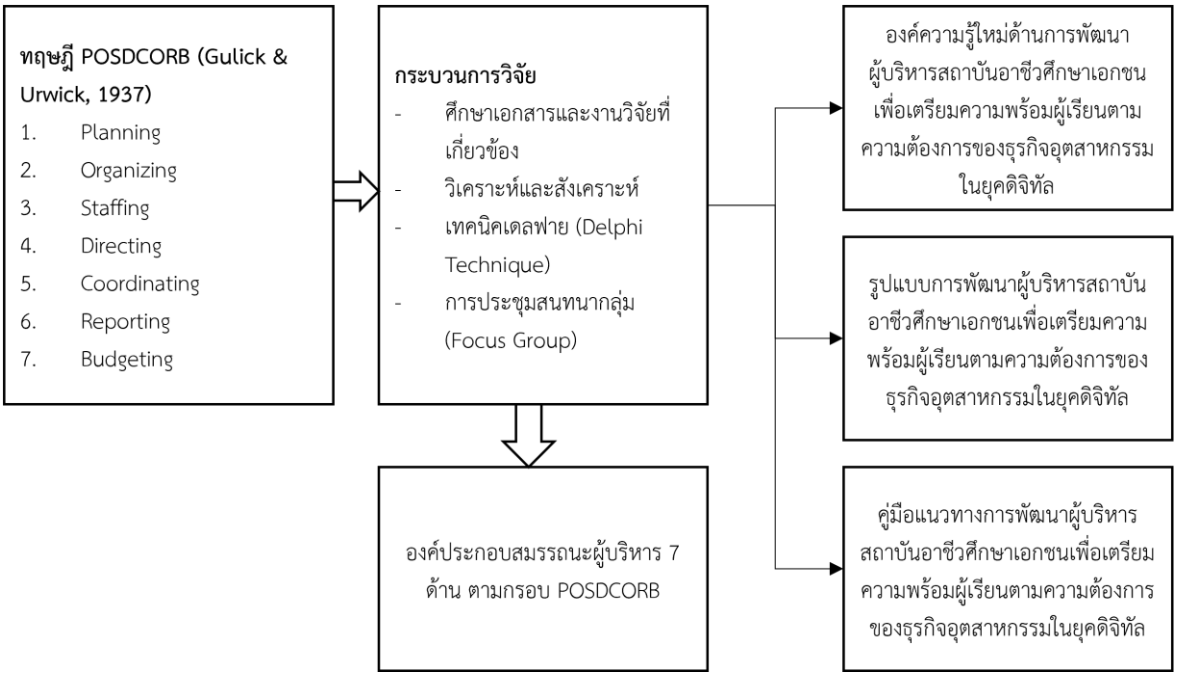
1. การพลิกโฉมบุคลากร มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงทีในยุคดิจิทัล
2. การใช้สื่อ เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีความสามารถในการใช้สื่อ เทคโนโลยี ในการแสวงหาความรู้จากหลายแหล่ง ผ่านสื่อต่างๆ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ถือเป็นสิ่งที่สำคัญของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในการสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับสถานศึกษาอื่นตลอดจนกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษา

4. คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งเมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาควรมีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และ (3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อให้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ

5. จัดหาเทคโนโลยีพร้อมกับพัฒนาสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี พัฒนาเทคโนโลยีภายในองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ มีครุภัณฑ์และสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัลครอบคลุมหลายด้านเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารวิชาการและพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม การจัดการเรียนการสอนเชิงดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลสร้างประสบการณ์เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลและสมรรถนะวิชาชีพ การสร้างความร่วมมือกับอุตสาหกรรมและการเรียนรู้ในงานจริงเพื่อเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT และระบบจัดการข้อมูล การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับดูแลและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กับภาคีความร่วมมือ การสนับสนุนนักเรียนและสร้างสมรรถนะเพื่อการจ้างงาน การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมถึงการส่งเสริมความยั่งยืนและความรับผิดชอบทางดิจิทัล ทั้งหมดนี้ถูกบูรณาการเพื่อให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน สร้างผู้เรียนที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ร่วมกับการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เนื่องจากเป็นการประเมินความเป็นไปได้และการพยากรณ์อนาคตของการพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล

1. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย คือ ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาผู้เรียนด้านดิจิทัล ผู้บริหารจากภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล และผู้กำหนดนโยบายและนักวิชาการด้านการอาชีวศึกษาและการพัฒนากำลังคนดิจิทัล จำนวนทั้งสิ้น 18 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 16 คน โดยจำนวนของผู้เชี่ยวชาญอ้างอิงจากผลการศึกษาของ Thomas T. Macmillan (1971) [10] กล่าวว่า หากผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราความคลาดเคลื่อนจะลดน้อยลง ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ประมาณ 0.02 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: การลดลงของค่าความคลาดเคลื่อนตามตามเทคนิควิจัยเดลฟาย

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนที่ลดลง
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด (Open-ended Questions) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการพิจารณาจากความครอบคลุมของเนื้อหา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2.1.2 เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ [12]

2.2 เครื่องมือที่ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

2.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยแบ่งการประเมินเป็น 3 ระดับ คือ +1 (สอดคล้อง) 0 (ไม่แน่ใจ) และ -1 (ไม่สอดคล้อง) แล้วนำผลการประเมินแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าเฉลี่ย ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง สามารถนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60–1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

3.1.1 เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการถอดข้อความการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3.1.2 เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกเดลฟายรอบที่ 1 จำนวน 18 คน

2) รวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติมัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงตำแหน่งค่ามัธยฐานรวม และตำแหน่งระดับความสำคัญในแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนที่ตอบแบบสอบถามในเดลฟายรอบที่ 2

3.1.3 เทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญซ้ำ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามชุดคำถามเดิม ซึ่งแสดงค่ามัธยฐานในภาพรวมของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และค่าระดับความสำคัญของแต่ละข้อคำถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรายบุคคลจากการตอบแบบสอบถามในเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 กลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมพิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบเดิม หรือปรับเปลี่ยนคำตอบตามดุลยพินิจ

2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 มาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่ามัธยฐาน กำหนดเกณฑ์ในการเลือกข้อรายการที่มีค่า 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ กำหนดเกณฑ์ในการเลือกข้อรายการที่ระดับค่าความสอดคล้องไม่เกิน 1.50 ซึ่งมีเกณฑ์การวิเคราะห์ดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 2: เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับคะแนนค่ามัธยฐาน [13]

ค่ามัธยฐาน	ความหมาย
4.50 ขึ้นไป	ข้อความนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสำคัญ ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	ข้อความนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสำคัญ ในระดับมาก
2.50-3.49	ข้อความนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสำคัญ ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	ข้อความนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสำคัญ ในระดับน้อย
น้อยกว่า 1.50	ข้อความนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสำคัญ ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 3: เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ [14]

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	เกณฑ์การพิจารณา
≤ 1.50	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน
> 1.50	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ผู้บริหารระดับสูงจากภาครัฐในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 18 ท่าน ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยแสดงค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3

องค์ประกอบ	รอบ 2		รอบ 3	
	Mdn	IQR	Mdn	IQR
องค์ประกอบที่ 1: การวางแผนพัฒนาสถาบันและความร่วมมือระดับโลก	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 2: การวางแผนพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนอย่างครบวงจร	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 3: การพัฒนาหลักสูตรแบบผลลัพธ์เป็นฐาน	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 4: ระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 5: การวางแผนงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากร	5.00	1.00	5.00	0.25
องค์ประกอบที่ 6: เทคโนโลยีในการบริหารและการสื่อสาร	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 7: สภาพแวดล้อมดิจิทัลและการตลาดออนไลน์	5.00	0.25	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 8: โครงสร้างองค์กรและการทำงานเป็นทีม	5.00	0.25	5.00	0.25
องค์ประกอบที่ 9: ภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำระดับโลก	5.00	1.00	5.00	0.25
องค์ประกอบที่ 10: ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายความร่วมมือ	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 11: การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 12: การบริหารโดยใช้ข้อมูลและการจัดการความรู้	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 13: กฎหมายคุ้มครองข้อมูลและเทคโนโลยีเชิงกลยุทธ์	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 14: มาตรฐานคุณภาพสถาบันและสิ่งอำนวยความสะดวก	5.00	0.20	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 15: การพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการอุตสาหกรรมและทักษะสำคัญ	5.00	0.20	5.00	0.25
องค์ประกอบที่ 16: การบริหารและพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 17: การปรับตำแหน่งงานและเส้นทางความก้าวหน้า	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 18: กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 19: การประเมินผลและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 20: การให้รางวัลและสวัสดิการ	5.00	0.20	5.00	0.25
องค์ประกอบที่ 21: การพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัล	5.00	0.20	5.00	0.25
องค์ประกอบที่ 22: การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารทางเทคนิค	5.00	0.20	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 23: การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 24: การสั่งการที่ชัดเจนและการสื่อสารสองทาง	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 25: การรับฟังความคิดเห็นบุคลากรและนักศึกษา	5.00	1.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 26: มีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 27: คุณธรรม จริยธรรม และความยืดหยุ่นในการบริหาร	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 28: การประสานหน่วยงานด้วยเทคโนโลยีและการสื่อสาร	5.00	1.00	5.00	0.25
องค์ประกอบที่ 29: ช่องทางสื่อสารที่สะดวกและตามลำดับขั้น	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 30: การประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 31: เครือข่ายอุตสาหกรรมและความร่วมมือ	5.00	1.00	5.00	0.25
องค์ประกอบที่ 32: การสื่อสารและการปรับภาพลักษณ์	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 33: หน่วยงานกลางประสานงาน	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 34: การรายงานผลประกอบการและการดำเนินงาน	5.00	0.25	5.00	0.00

ตารางที่ 4: แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3 (ต่อ)

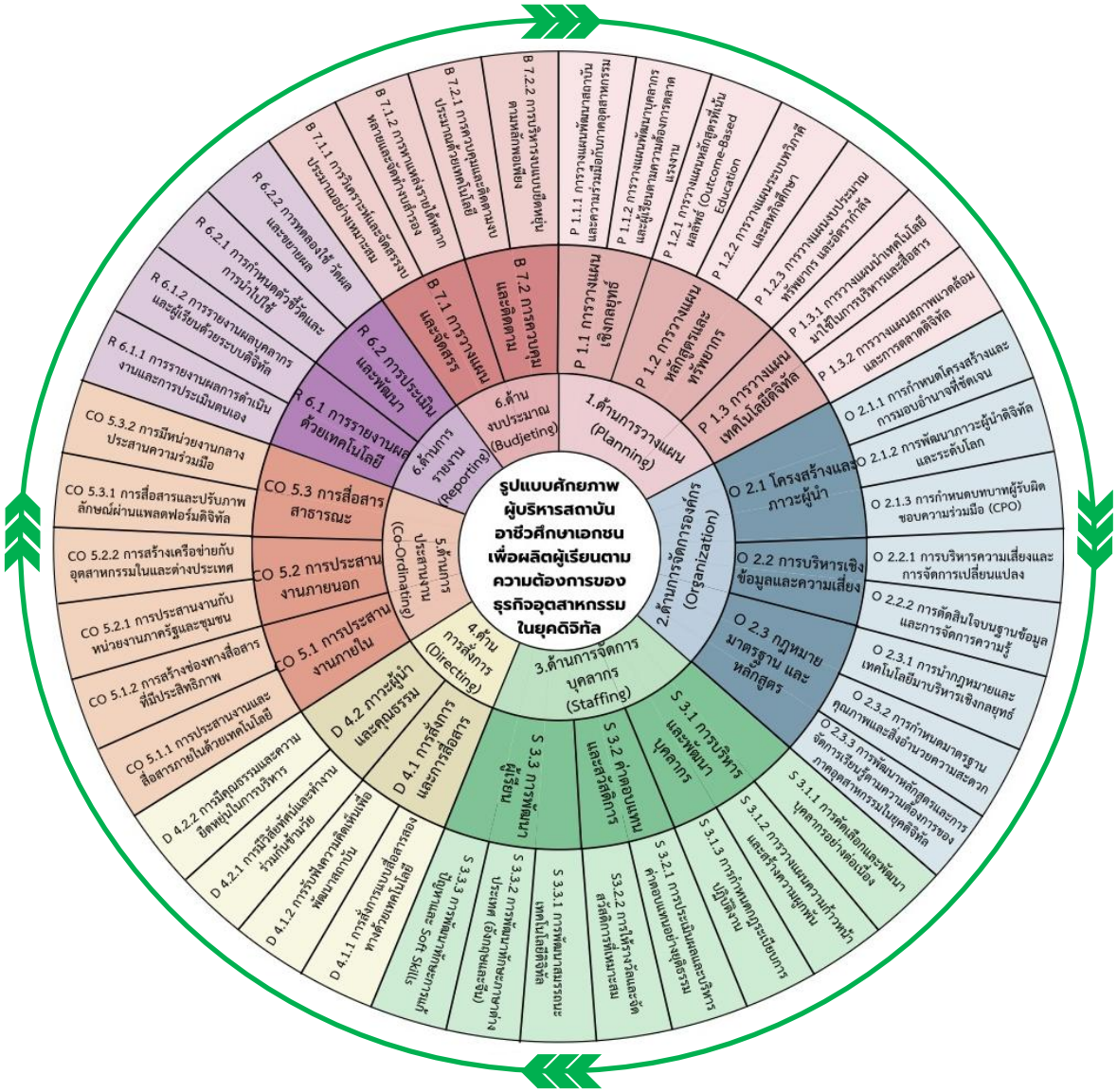
องค์ประกอบ	รอบ 2		รอบ 3	
	Mdn	IQR	Mdn	IQR
องค์ประกอบที่ 35: การรายงานผลสัมฤทธิ์และระบบฐานข้อมูลดิจิทัล	5.00	0.25	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 36: การกำหนดตัวชี้วัดและการนำไปใช้	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 37: กระบวนการทดลอง วัดผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 38: การวิเคราะห์และจัดสรรงบประมาณตามบริบทสถาบัน	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 39: การสร้างแหล่งรายได้หลากหลายตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	5.00	0.00	5.00	0.00
องค์ประกอบที่ 40: การควบคุมและติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	5.00	1.00	5.00	1.00
องค์ประกอบที่ 41: การบริหารงบประมาณแบบยืดหยุ่นตามหลักพอเพียง	5.00	0.00	5.00	0.00

จากตารางที่ 4 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักทั้ง 7 ด้านของผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล ซึ่งผ่านการสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 2 รอบ พบว่า มีองค์ประกอบหลักทั้งหมด 7 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 64 รายการ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวางแผน จำนวน 12 รายการ องค์ประกอบที่ 2 ด้าน การจัดองค์กร จำนวน 11 รายการ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดการบุคลากร จำนวน 10 รายการ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสั่งการ จำนวน 8 รายการ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการประสานงาน จำนวน 9 รายการ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการรายงาน จำนวน 7 รายการ และองค์ประกอบที่ 7 ด้านงบประมาณ จำนวน 7 รายการ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์จากเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน ของทุกรายการอยู่ที่ระดับ 5 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 4.50 ขึ้นไป ทั้งในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับทุกรายการในระดับสูงสุด สำหรับค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่า ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 มีรายการที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ซึ่งยืนยันความเห็นสอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความสำคัญขององค์ประกอบหลัก

2. ผลการพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล

ผลการพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 41 รายการ ดังรูปภาพที่ 2

รูปภาพที่ 2 รูปแบบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล



ความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล

จากผลสรุปของรูปแบบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลรายละเอียดของรูปแบบมาจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล เพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน โดยนำองค์ประกอบของรูปแบบศักยภาพตามทฤษฎี POSDCORB 7 องค์ประกอบหลัก มาเป็นหลักในการจัดโครงสร้างเนื้อหา ผลการประเมินคู่มือแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ให้ความคิดเห็นต่อคู่มือแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัลว่า มีความเหมาะสมในทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าคู่มือมีความครอบคลุม มีความชัดเจนในการนำไปใช้ และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งนี้ เนื้อหาของคู่มือมีรายละเอียดที่เพียงพอต่อการนำไปพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร มีการจัดเรียงหัวข้อ

ที่เป็นระบบและเข้าใจง่าย มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทการทำงานของผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน และมีวิธีการประเมินการพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายและสรุปผล

การศึกษาองค์ประกอบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล ได้รับความยินยอมจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูล โดยมีหนังสือรับรองการเก็บข้อมูลเลขที่ อว 7111/054 จากทางมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาวิจัยมีดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล พบว่า มีจำนวน 7 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 41 รายการ

1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการวางแผน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย รวม 7 รายการ ได้แก่ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การวางแผนหลักสูตรและทรัพยากร และ 3) การวางแผนเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรา จรรยาธรรม [15] ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัลควรเน้นการวางแผนที่เหมาะสมกับบริบทการพัฒนาหลักสูตรที่สร้างสรรค์และตอบโจทย์ทักษะศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรพัฒน์ ศรีชนะ และคณะ [16] ที่ระบุว่า ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัลต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน

1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย รวม 8 รายการ ได้แก่ 1) โครงสร้างและภาวะผู้นำ 2) การบริหารเชิงข้อมูลและความเสี่ยง และ 3) กฎหมาย มาตรฐาน และหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Coulter [17] ที่กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นกระบวนการจัดโครงสร้าง การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในยุคดิจิทัลนั้น องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้รวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรพัฒน์ ศรีชนะ และคณะ [11] ที่ระบุว่า การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัลต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่รองรับการเปลี่ยนแปลง

1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการจัดการบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย รวม 8 รายการ ได้แก่ 1) การบริหารและพัฒนาบุคลากร 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 3) การพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler [18] เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องเน้นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการอำนวยการ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย รวม 4 รายการ ได้แก่ 1) การสั่งการและการสื่อสาร และ 2) ภาวะผู้นำและคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter [19] เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม ในยุคดิจิทัลผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นในองค์กร ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood and Jantzi [20] ที่พบว่า ผู้บริหารที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของครู และยังส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการประสานงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย รวม 6 รายการ ได้แก่ 1) การประสานงานภายใน 2) การประสานงานภายนอก และ 3) การสื่อสารสาธารณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter and Kramer [21] เกี่ยวกับ Creating Shared Value ที่เน้นการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างองค์กรและสังคม ซึ่งต้องอาศัยการประสานงานและความร่วมมือจากหลายภาคส่วน

1.6 องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการรายงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย รวม 4 รายการ ได้แก่ 1) การรายงานผลด้วยเทคโนโลยี และ 2) การประเมินและพัฒนา สอดคล้องกับ วรินทร ชัยสัมพันธ์สกุล และนันทิยา น้อยจันทร์ [22] กล่าวว่าการรายงาน เป็นตัวชี้วัดถึงผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงาน ทั้ง 4 ฝ่าย การรายงานผลเป็นขั้นตอนที่ทำให้ฝ่ายบริหารนั้นทราบถึงการดำเนินงานต่าง ๆ การรายงานนอกจากจะสามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบผลการดำเนินการแล้ว ยังเป็นการป้องกันบุคลากรไม่ให้เพิกเฉยต่อการปฏิบัติงานเป็นการควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทางหนึ่ง

1.7 องค์ประกอบหลักที่ 7 ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย รวม 4 รายการ ได้แก่ 1) การวางแผนและจัดสรร และ 2) การควบคุมและติดตาม สอดคล้องกับ วันชนะ บุญบรรเจิด และ อดิเรก ฟั่นเขียว [23] กำกับติดตามการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามและประเมินผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และใช้งบประมาณถูกต้องเหมาะสมเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และบูรณาการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการ

2. ผลการพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล รูปแบบศักยภาพที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 41 ตัวชี้วัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิรวัฒน์ นิจเนตร [24] ที่นำเสนอกรอบแนวคิดเชิงระบบที่ระบุว่า รูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิผลต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักหลายมิติที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์และครอบคลุมในทุกมิติ ไม่เน้นเพียงทักษะเทคนิคด้านเทคโนโลยี แต่ยังครอบคลุมทักษะการบริหารจัดการทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยสรุป รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ ครอบคลุม มีพื้นฐานทางทฤษฎีที่มั่นคง ผ่านกระบวนการพัฒนาที่เข้มงวด และได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบนี้ไม่เพียงตอบโจทย์ความต้องการในปัจจุบัน แต่ยังมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้ในอนาคตเมื่อเทคโนโลยีและความต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป

3. ผลการจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อผลิตผู้เรียนตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล พบว่า คู่มือที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์และครอบคลุมทุกองค์ประกอบของรูปแบบศักยภาพผู้บริหาร โดยจัดเป็น 4 ส่วนหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dick [25] เกี่ยวกับการออกแบบการสอนแบบระบบ (Systematic Instructional Design) ที่เน้นการวิเคราะห์ความต้องการ การออกแบบ การพัฒนาการนำไปใช้ และการประเมินผล โดยคู่มือที่พัฒนาขึ้นมีการนำเสนอเนื้อหาที่เป็นระบบ เริ่มจากการชี้แจงบริบทและความจำเป็น การนำเสนอกรอบแนวคิดและรูปแบบศักยภาพ การให้แนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง และการประเมินผลที่วัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และการจัดทำคู่มือในครั้งนี้ยังมีการนำเสนอตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Merrill [26] เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของการสอน (First Principles of Instruction) ที่เน้นการให้ผู้เรียนได้เห็นตัวอย่างปัญหาจริงและวิธีการแก้ปัญหา การให้โอกาสผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ และการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุง โดยคู่มือที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะครบถ้วนตามหลักการดังกล่าว ทำให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณ รวม 18 องค์ประกอบย่อย และ 41 ตัวชี้วัด ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นระบบ เชื่อมโยงองค์ประกอบอย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารและภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล มีความยืดหยุ่นสามารถปรับใช้ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง และได้รับการยืนยันความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลให้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันคู่มือที่พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วน เป็นระบบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา นำไปใช้ และประเมินผล นอกจากนี้ องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบคือความเชื่อมโยงของทั้ง 7 องค์ประกอบในลักษณะองค์รวม ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาผู้บริหารไม่สามารถเน้นเพียงด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะในบริบท VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ที่ต้องบูรณาการตัวชี้วัดด้านเทคโนโลยี เช่น AI และ Data Literacy เข้ากับกระบวนการบริหาร เพื่อให้สามารถปรับตัวและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหาร ครู บุคลากร และภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ควรร่วมกันนำรูปแบบและคู่มือไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

ศักยภาพทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงครูและบุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็น และภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตผู้เรียนที่ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

1.2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและบูรณาการความร่วมมือ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัล โดยเน้นการจัดทำมาตรฐานศักยภาพ การสนับสนุนทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะกำลังคน และการเชื่อมโยงความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือและหลักสูตรสำหรับการประเมินและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยเน้นความเป็นมาตรฐาน ความยืดหยุ่น และสามารถประยุกต์ใช้ได้ในหลากหลายบริบท

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเพื่อศึกษาผลของการนำรูปแบบไปใช้จริง โดยประเมินผลลัพธ์ทั้งด้านศักยภาพผู้บริหาร ประสิทธิภาพองค์กร และผลลัพธ์ทางการศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบและเชิงบริบท รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ อุปสรรค และการพัฒนารูปแบบสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การนำรูปแบบไปใช้มีความเหมาะสมและยั่งยืนในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

[1] Office of the Secretariat of the Council of Education, Report on the Development of School Administrators in the 21st Century. Bangkok, Prikwan Graphic, 2020.

[2] Ministry of Education, “Educational Indicators Report by Region 1–18,” 2024. [Online]. Available: https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2024/09/bf8fa18b-34a1-4d41-a19f-e8ffa4f7f321-1.pdf

[3] K. Schwab, *The Fourth Industrial Revolution*. New York, NY, USA: Crown Business, 2017.

[4] M. Hermann, T. Pentek, and B. Otto, “Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios,” in *2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)*, Koloa, HI, USA, pp. 3928–3937, 2016.

[5] UNESCO, *A Guide for Ensuring Inclusion and Equity in Education*. Paris, France: UNESCO Publishing, 2017.

[6] L. Gulick and L. Urwick, *Papers on the Science of Administration*. New York, NY, USA: Institute of Public Administration, 1937.

[7] P. G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 9th ed. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, 2021.

[8] T. Suebyart, “Applying POSDCoRB Principles to Analyze the Process of Requesting Academic Positions for Academic Personnel in Higher Education Institutions,” *Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University*, vol. 4, no. 4, pp. 282–295, 2024.

[9] K. C. Laudon and J. P. Laudon, *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*, 16th ed. New York, NY, USA: Pearson, 2020.

[10] T. T. Macmillan, “The Delphi Technique,” presented at the *Annu. Meeting Calif. Junior Coll. Assoc. Comm. Res. Develop.*, Monterey, CA, USA, May 3–5, 1971. [Online]. Available: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED064302.pdf

[11] K. Srichana, P. Langka and J. Pakotang, “The Administration Strategies of Private Vocational Schools in the Digital Era,” *Journal of MCU Peace Studies*, vol. 11, no. 5, pp. 1910–1921, 2023.

[12] R. Likert, “A Technique for the Measurement of Attitude,” *Arch. Psychol.*, vol. 22, pp. 5–55, 1932.

[13] S. Kanjanawasee, *Classical Test Theory*, 7th ed. Bangkok, Thailand: Chulalongkorn University Press, 2013.

[14] C.-C. Hsu and B. A. Sandford, “The Delphi Technique: Making Sense of Consensus,” *Pract. Assess. Res. Eval.*, vol. 12, no. 10, pp. 1–8, 2007.

[15] P. Janyatham, “Private Educational Institution Administration in the Digital Age,” Ph.D. dissertation, Dept. Educ. Admin., Silpakorn Univ., Nakhon Pathom, Thailand, 2021.

[16] K. Srichana, P. Langka and J. Pakotang, “The Administration Strategies of Private Vocational Schools in the Digital Era,” *Journal of MCU Peace Studies*, vol. 11, no. 5, pp. 1910–1921, 2023.

[17] S. P. Robbins and M. Coulter, *Management*, 15th ed. New York, NY, USA: Pearson, 2020.

[18] G. Dessler, *Human Resource Management*, 15th ed. New York, NY, USA: Pearson, 2019.

[19] J. P. Kotter, *Leading Change*. Boston, MA, USA: Harvard Business School Press, 2012.

[20] K. Leithwood and D. Jantzi, “Transformational Leadership,” in *The Essentials School Leadership*, B. Davies, Ed., London, UK: Paul Chapman, pp. 31–43, 2005.

[21] M. E. Porter and M. R. Kramer, “Creating Shared Value,” *Harvard Business Review*, vol. 89, no. 1/2, pp. 62–77, 2011.

[22] W. Chaisamphansakun and N. Noichan, “Application of POSDCoRB Theory to Promote Educational Institutions Administration Process,” in *Proc. Graduate School Conf.*, vol. 5, no. 1, pp. 1013–1021, 2023.

[23] W. Boonbunjerd and A. Funkhiaw, “Guidelines for Project Management Development According to the Annual Operational Plan of Sukhothai Province,” *J. Admin. Manag. Sustain. Develop.*, vol. 3, no. 3, pp. 1050–1064, 2025.

[24] C. Nijaneat, “Model Development Research in Social Sciences and Education,” *Suratthani Rajabhat J.*, vol. 4, no. 2, pp. 71–102, 2017.

[25] W. Dick, L. Carey and J. O. Carey, *The Systematic Design of Instruction*, 8th ed. New York, NY, USA: Pearson, 2015.

[26] M. D. Merrill, “First Principles of Instruction,” *Educ. Technol. Res. Dev.*, vol. 50, no. 3, pp. 43–59, 2002.

การอ้างอิงบทความนี้

APA Sirisena, S., Boonyasopon, T., Thongjub, C. & Boonyasopon, T., (2026). The Development of a Model for Enhancing the Potential of Private Vocational Institution Administrators to Produce Learners in Accordance with the Needs of Industrial Business in the Digital Era. *Journal of Technical and Engineering Education,* 17(1), 34-47 Thaijo. https://doi.org/10.14416/j.ftee.2026.04.03

MLA Sirisena, Sorawat et al. “The Development of a Model for Enhancing the Potential of Private Vocational Institution Administrators to Produce Learners in Accordance with the Needs of Industrial Business in the Digital Era” *Journal of Technical and Engineering Education*, vol. 17, no. 1, Apr. 2026, pp. 34-47, https://doi.org/10.14416/j.ftee.2026.04.03. Thaijo.

ISO690 S. Sirisena, T. Boonyasopon, C. Thongjub & T. Boonyasopon, “The Development of a Model for Enhancing the Potential of Private Vocational Institution Administrators to Produce Learners in Accordance with the Needs of Industrial Business in the Digital Era” *Journal of Technical and Engineering Education*, vol. 17, no. 1, pp. 34-47, Apr. 2026, doi: https://doi.org/10.14416/j.ftee.2026.04.03