

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม
สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Development of Moral School Management Model
of Private Vocational Education Colleges

วิทวัส สูญย์ชันธุ์

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม
สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

วิทวัส สุญย์จันทร์

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อดัชนี	การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน Development of Moral School Management Model of Private Vocational Education Colleges
ชื่อ - นามสกุล	นายวิทวัส สุญย์ขันธ
สาขาวิชา	เทคนิคศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์อัศรัตน์ พูลกระจ่าง, ค.อ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รินรติ ปาปะโน, ค.ด.
ปีการศึกษา	2567

คณะกรรมการสอบดัชนี

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุชุม เกลยทรัพย์, กจ.ด.)
.....กรรมการ
(อาจารย์พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา, ค.อ.ด.)
.....กรรมการ
(อาจารย์กานทิพย์ ขาติวงศ์, ศศ.ด.)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นนทลี พรธาดาวิทย, ศศ.ด.)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รินรติ ปาปะโน, ค.ด.)
.....กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์อัศรัตน์ พูลกระจ่าง, ค.อ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)
วันที่ 23 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568

หัวข้อคุณสมบัติ	การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
ชื่อ – นามสกุล	นายวิทวัส สุญย์จันทร์
สาขาวิชา	เทคนิคศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์อัศครัตน์ พูลกระจ่าง, ค.อ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รินรติ ปาปะโน, ค.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม 2) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม และ 3) ประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ และหัวหน้างานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 480 แห่ง จำนวน 960 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ 11 ปัจจัย ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย โครงสร้างและนโยบาย การให้บริการทางการศึกษา บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (2) การเป็นสถานศึกษาคุณธรรม ประกอบด้วย สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ผลการพัฒนารูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมทั้งในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง รูปแบบประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ (1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ (2) การบริหารทรัพยากรสถานศึกษา ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสถิติที่แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดล เช่น ค่าไคสแควร์ 33.492 ค่า p -value 0.055 และ 3) ผลการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนจัดกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร สถานศึกษาคุณธรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Dissertation Title	Development of Moral School Management Model of Private Vocational Education Colleges
Name-Surname	Mr. Withawat Soonyeeekhun
Program	Technical Education
Dissertation Advisor	Associate Professor Akkarat Poolkrajang, Tech.Ed.D.
Dissertation Co-Advisor	Assistant Professor Rinradee Papanai, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to: 1) analyze the components of moral school management, 2) develop a moral school management model, and 3) evaluate the implementation of the developed model for private vocational education colleges.

The population of this study comprised 960 individuals, including license holders, directors, deputy directors, and department heads from 480 private vocational education colleges. A sample size of 400 was determined using Yamane's formula with a 95% confidence level and a $\pm 5\%$ margin of error. Cluster sampling was employed for participant selection. The research instruments included in-depth interviews and a five-point Likert scale questionnaire, which demonstrated a reliability coefficient of .99. The data were analyzed using confirmatory factor analysis, percentage, mean, standard deviation, and dependent t-test.

The research results revealed that: 1) the analysis of the components of moral school management identified 2 main components comprising 11 factors. (1) The internal environment: organizational structure and policy, educational services, personnel, finance, equipment, and management. (2) The moral school attributes: educational institutions, administrators, teachers, students, and communities /stakeholders. 2) The developed model was found to be highly appropriate in terms of utility, feasibility, suitability, and accuracy. The model comprises 2 components: (1) strategic participatory management and (2) resource management in educational institutions. Statistical analysis confirmed the model's alignment and coherence with empirical data. Key fit indices included a Chi-Square value of 33.492 and a p -value of 0.055, and 3) the evaluation results indicated that the post-activity mean scores were significantly higher than the pre-activity scores at a statistical significance level of .01.

Keywords: management model, moral school, private vocational education colleges

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำดัชนีฉบับนี้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ทุกประการ เนื่องด้วย การได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านคณะกรรมการสอบ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์ ท่าน ดร.พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา ท่าน ดร.ก้านทิพย์ ชาติวงศ์ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.นนทลี พรธาดาวิทย์ ท่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.อัศครัตน์ พูลกระจำจ และ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รินรติ ปาปะโน ที่ได้ให้คำปรึกษาและผลักดันให้งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วง อีกทั้งบุคลากรท่านอื่น ๆ ที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยนี้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตหรือ ผู้อำนวยการ และหัวหน้างานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน รวมถึงผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการในสาขา ที่เกี่ยวข้องที่ได้ช่วยสละเวลาให้คำชี้แนะและให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานวิจัยให้ดีขึ้น

การทำงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับกำลังใจและการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากครอบครัว อาจารย์ เพื่อนนักศึกษา เพื่อนร่วมงานและเจ้าหน้าที่ อันเป็นผลให้ผู้วิจัยสามารถฝ่าฟันทุกปัญหาและอุปสรรค จนกระทั่ง งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านมาในโอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้เข้ารับการศึกษ ณ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อันเป็นสถาบันที่ช่วยเหลือหลอมจิตใจ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มิตรภาพ และทัศนคติที่ถูกต้อง ซึ่งถือเป็นรากฐานที่ช่วยให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในอนาคต และ เจริญก้าวหน้าไปในทางที่ดีงาม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ หากดัชนีฉบับนี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ในประการใด ผู้วิจัยขอกราบขอภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

วิทวัส สุนทรีย์พันธ์

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นวาระการพัฒนาระยะ 15 ปี (ค.ศ. 2016-2030) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลใน 3 มิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเป้าหมายที่ 4 ที่มุ่งสร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม พร้อมทั้งส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน (United Nations Thailand, 2021)

การศึกษาในระดับนานาชาติได้ยืนยันถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาอย่างชัดเจน Wang และคณะ (2023) ได้ทำการวิจัยเชิงประจักษ์ในสถานศึกษากว่า 500 แห่ง ใน 8 ประเทศ พบว่าการพัฒนาคุณธรรมอย่างเป็นระบบส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะทางสังคม และความสำเร็จในการประกอบอาชีพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความรับผิดชอบและจิตสาธารณะ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Martinez-Rodriguez และคณะ (2022) ที่ศึกษาสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน 12 ประเทศ พบว่าสถาบันที่มีระบบการบริหารจัดการด้านคุณธรรมที่เข้มแข็งมีอัตราการออกกลางคันต่ำกว่าสถาบันทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Johnson และ Smith (2024) ได้ทำการวิเคราะห์ห่อถักจากงานวิจัย 150 เรื่องในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า มีการบูรณาการการพัฒนาคุณธรรมเข้ากับการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาและความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะในด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ Yulei Chen และคณะ (2024) ยังได้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Learning: SEL) ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน Anderson และคณะ (2023) ได้วิเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการพัฒนาคุณธรรมจาก 15 ประเทศ พบว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน (2) การบูรณาการคุณธรรมในหลักสูตรและ

กิจกรรมการเรียนรู้ และ (3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Thompson และ Williams (2023) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาคุณธรรม ในทางกลับกัน Kim และคณะ (2022) ได้ชี้ให้เห็นผลกระทบเชิงลบจากการขาดระบบการบริหารจัดการด้านคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยพบว่าสถานศึกษาที่ขาดระบบดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของ ผู้เรียนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในด้านการใช้ความรุนแรง การทุจริต และการขาดความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่ง Davis และคณะ (2023) ได้อธิบายว่าปัญหาเหล่านี้มักสะท้อนปัญหาคุณธรรมในระดับสังคม และ จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบผ่านความร่วมมือของทุกภาคส่วน

สำหรับประเทศไทย การพัฒนาคุณธรรมได้รับการกำหนดเป็นประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งสู่วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ผ่านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการสำรวจสถานการณ์คุณธรรมของสังคมไทยโดยศูนย์ คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับนิดาโพล สะท้อนให้เห็นความท้าทายสำคัญในการพัฒนาคุณธรรม พบว่าปัญหาที่มีความรุนแรงมากที่สุดคือความเชื่อสัจยสุจริตและการทุจริตคอร์รัปชัน (ร้อยละ 33.15) รองลงมาคือปัญหาขาดความสามัคคีและความขัดแย้งในสังคม (ร้อยละ 19.30) และปัญหาจิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อสังคม (ร้อยละ 14.69) โดยมีความแตกต่างของระดับปัญหาในแต่ละภูมิภาค สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละ พื้นที่ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งเน้น การสร้างความสมดุลในการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างยั่งยืนผ่านการ ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะสูงพร้อมด้วยคุณธรรม และจิตสำนึกที่ดี แผนดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปลูกฝังคุณลักษณะสำคัญของคนไทยใน 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาทักษะความรู้และการคิดวิเคราะห์ การสร้างจิตสำนึกที่ดีงามเพื่อความ รับผิดชอบต่อสังคม และความสามารถในการปรับตัวเตรียมพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

แผนแม่บทการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) เป็นแผนงานที่ พัฒนาขึ้นเพื่อกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมในทุกภาคส่วนของสังคมไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้าง “สังคมไทยที่มีคุณธรรม เชื่อสัจยสุจริต รับผิดชอบต่อสังคม และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่” และ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566) แผนแม่บทฉบับนี้ได้รับการออกแบบเพื่อแก้ไขปัญหาคุณธรรมในสังคมไทย ซึ่งได้ถูกระบุว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในหลากหลายมิติ เช่น ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ความขาดระเบียบวินัย และการขาดจิตสาธารณะ โดยกำหนดเป้าหมายการปลูกฝังคุณธรรมในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กร เพื่อพัฒนาสังคมที่มีความรับผิดชอบและยั่งยืนสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 16 (สันติภาพ, ยุติธรรม, สถาบันที่เข้มแข็ง) ที่เน้นการส่งเสริมความสงบสุข ความยุติธรรม และการสร้างสถาบันที่เข้มแข็งมุ่งเน้นที่การลดความรุนแรงทุกรูปแบบ การแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียม การเสริมสร้างหลักนิติธรรม และการสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนในระยะยาว (United Nations, 2023) การนำนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติยังคงเป็นความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร และต้องรับมือกับความคาดหวังที่หลากหลายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความต้องการแรงงานที่มีทั้งทักษะวิชาชีพและคุณธรรมเพิ่มสูงขึ้น การศึกษาระดับอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการดังกล่าว โดยเฉพาะสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งคิดเป็นประมาณ ร้อยละ 40 ของนักเรียนอาชีวศึกษาทั้งหมดของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565) สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา (สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2564) ปัญหาภาพลักษณ์และพฤติกรรมผู้เรียนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย และอาจมีปัญหาด้านผลการเรียนและพฤติกรรม เช่น การทะเลาะวิวาทและการขาดความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในสายตาของสังคม

การพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาและสภาพปัญหาที่พบในบริบทของประเทศไทย จำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การศึกษาของ Roberts และ Thompson (2024) ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีความท้าทายเฉพาะในการพัฒนาคุณธรรม เนื่องจากต้องสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทักษะวิชาชีพและการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการแข่งขันที่สูง ในขณะเดียวกัน Wilson และคณะ (2023) ได้เสนอว่าการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การบูรณาการคุณธรรมในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

(2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม และ (3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ และชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (2024) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมอย่างยั่งยืน การนำแนวคิดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา 2S4M ของ สมิตร์ สุวรรณ (2565) มาปรับใช้ในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จะช่วยให้การจัดการด้านโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากปัญหาดังกล่าวการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมจึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ โดยแนวคิดสถานศึกษาคุณธรรมเน้นการสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และจิตอาสาซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน (ศูนย์คุณธรรม, 2564) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีความเหมาะสมกับบริบทและความท้าทายเฉพาะของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนของประเทศไทย โดยอาศัยหลักการและแนวคิดจากงานวิจัยระดับนานาชาติ ผสานกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในบริบทของประเทศไทย เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ทักษะวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

1.2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

1.2.3 เพื่อประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาในการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ แนวคิดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา (2S4M) โดย สุมิตร สุวรรณ (2565) ประกอบด้วย โครงสร้างการบริหาร (Structure) การให้บริการ (Service) บุคลากร (Man) การเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) และแนวคิดสถานศึกษาคุณธรรม โดย ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2564) ประกอบด้วย โรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยแบ่งการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ โดยแต่ละระยะมีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ดังนี้

1.3.2.1 ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

1) กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อหาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ หรือ รองผู้อำนวยการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน รวมจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษา การคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) กลุ่มเป้าหมายในการประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา การบริหารการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษามีบทความทางวิชาการ การคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

3) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ หรือ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้างานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 480 แห่ง แห่งละ 2 คน ได้จำนวน 960 คน

4) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 283 คน เพื่อให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ และหัวหน้างานของ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมทุกระดับและลักษณะของกลุ่มเป้าหมายจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ

1.3.2.2 ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

1) กลุ่มเป้าหมายในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ผู้บริหารอาชีวศึกษา และนักวิชาการสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน 13 คน แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถานศึกษาคุณธรรมมีผลงานเชิงประจักษ์ จำนวน 4 คน ที่ นักวิชาการศึกษาจากมหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน

2) กลุ่มเป้าหมายในการประเมินคุณภาพของคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษาที่มีบทความทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้อง ตลอดจนพิจารณาความชัดเจนด้านการใช้ภาษา การคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3.2.3 ระยะที่ 3 การประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

1) กลุ่มเป้าหมายในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ คือ หัวหน้าสาขาและครู ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป้าหมาย รวมจำนวน 21 คน เป็นหัวหน้าสาขาและครู ได้รับการบรรจุแต่งตั้งและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 1 ปี การคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) กลุ่มเป้าหมายในการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป้าหมาย รวมจำนวน 4 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี การคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลาการทำวิจัยครั้งนี้กำหนดเวลาการดำเนินการศึกษาตั้งแต่ มกราคม พ.ศ. 2566 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2567 รวมทั้งสิ้น 18 เดือน

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อช่วยให้สามารถวิเคราะห์และเข้าใจการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมได้ดีและมีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ แบ่งเป็น 5 ปัจจัย คือ 1) สถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ครู/อาจารย์ 4) นักเรียน/นักศึกษา และ 5) ผู้ปกครอง/ชุมชน และ องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 6 ปัจจัย คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การบริหารบุคลากร 3) การบริหารการเงิน 4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อม 5) การบริหารโครงสร้างและนโยบายการบริหาร และ 6) การบริการการศึกษาสู่ชุมชน

1.4.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึงวิทยาลัยเทคโนโลยีหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ขออนุญาตจัดตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการเพื่อจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาทุกสาขา ที่เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 480 วิทยาลัย

1.4.3 สถานศึกษาคุณธรรม หมายถึง วิทยาลัยที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย 1) ซื่อสัตย์ คือ ประพฤติต่อตนเองและผู้อื่นตรงตามความเป็นจริง ทั้งด้านกาย วาจา ใจ 2) มีวินัย คือ ประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว วิทยาลัย สังคม 3) จิตอาสา คือ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน เข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัย และสังคมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างยั่งยืน

1.4.4 การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการออกแบบ สร้าง และปรับปรุงรูปแบบที่เป็นระบบและเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในบริบทเฉพาะของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยครอบคลุมการวิเคราะห์ การออกแบบ การทดลองใช้ การประเมินผล และการปรับปรุงรูปแบบ เพื่อให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.4.5 การบริหาร หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวทางสถานศึกษาคุณธรรม 4 ฝ่ายประกอบด้วย ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา

1.4.6 คู่มือ หมายถึง เอกสารที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้อุปกรณ์ในการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้ศึกษา ทำความเข้าใจ และสามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.5.1 รูปแบบการบริหารนี้สามารถเป็นต้นแบบสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาทั่วประเทศ นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ระดับชาติที่มุ่งพัฒนาคุณธรรมควบคู่กับสมรรถนะวิชาชีพ

1.5.2 สถานศึกษาอาชีวศึกษามีนวัตกรรมสำคัญที่ช่วยยกระดับการบริหารจัดการด้านคุณธรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ช่วยสร้างระบบที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม ชุมชน และตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคที่การแข่งขันทางการศึกษามีความเข้มข้น ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

1.5.3 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จะช่วยเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ วินัย จิตอาสา และความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมพัฒนาทักษะด้านสังคมและจิตสำนึกเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพและคุณธรรมจะเป็นแรงงานคุณภาพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และยังสร้างความเชื่อมั่นให้ภาคธุรกิจสนับสนุนหรือร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอย่างยั่งยืน

1.5.4 รูปแบบส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและการบริหารจัดการของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาทนำในการปลูกฝังคุณธรรมในสถานศึกษาและชุมชนรอบข้าง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณธรรมและวิชาชีพ

1.5.5 ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นในด้านคุณภาพของการศึกษา ทำให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากชุมชนมากขึ้น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาและสังคม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 2) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ 3) ประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในบทนี้ได้นำเสนอข้อมูลของการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
- 2.4 แนวคิดการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.1.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

แนวคิดการบริหารจัดการ (Management Concepts) เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กรต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความสอดคล้องระหว่างทรัพยากร กระบวนการ และเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมคุณธรรมควบคู่กับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ จากการศึกษาานิยามของนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการได้ดังนี้

การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (Fayol, 1949; Koontz & O'Donnell, 1984; Robbins & Coulter, 2018)

การจัดระเบียบ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กร การแบ่งงาน และการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร (Terry, 1968; Stoner และ คณะ., 1995; Griffin, 2017)

การนำ (Leading) เป็นการกำกับดูแล สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Drucker, 1954; Northouse, 2019; Hoy & Miskel, 2013)

การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Koontz & O'Donnell, 1984; Certo, 2019; Luthans, 2011)

มิติของการบริหารจัดการในสถานศึกษา

ในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แนวคิดการบริหารจัดการมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรทั่วไป โดยสามารถสรุปมิติที่สำคัญได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและคุณธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน (สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2563; ศูนย์คุณธรรม, 2564)

การบริหารจัดการหลักสูตร เป็นการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม (Hoy & Miskel, 2013; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566)

การบริหารคุณภาพการศึกษา เป็นการสร้างระบบประกันคุณภาพและประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและตรงตามมาตรฐาน (Robbins & Coulter, 2018; Griffin, 2017)

การบริหารชุมชนสัมพันธ์ เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง สถานประกอบการ และชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ (Northouse, 2019; ศูนย์คุณธรรม, 2564)

การสังเคราะห์แนวคิดการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมในสถานศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สามารถสังเคราะห์หลักการสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเชิงคุณธรรม ดังนี้

ภาวะผู้นำคุณธรรม (Moral Leadership) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Northouse, 2019; ศูนย์คุณธรรม, 2564)

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม (Moral Organizational Culture) การส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนมีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่ยึดมั่นในคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566)

การบูรณาการคุณธรรมในการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจริยธรรมและการพัฒนาทักษะอาชีพควบคู่กัน (Hoy & Miskel, 2013; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566)

การบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ (Terry, 1968; Robbins & Coulter, 2018)

2.1.2 กระบวนการบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานในองค์กร โดยกระบวนการนี้ช่วยให้องค์กรสามารถจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งมนุษย์ การเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารจัดการในระดับสากลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดแนวทางที่ครอบคลุม 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายและสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Fayol, 1949; Robbins & Coulter, 2022)

2.1.2.1 การวางแผน (Planning) ถือเป็นขั้นตอนแรกและมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารจัดการ เพราะเป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการนี้ช่วยสร้างความชัดเจนในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยง เพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดทั้งด้านทรัพยากรและการบริหารจัดการ (Robbins & Coulter, 2022) การวางแผนมีความหมายที่หลากหลายในมุมมองของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ โดยเน้นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สถานการณ์ และการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น

Fayol (1949) การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและกำหนดวิธีการดำเนินงานล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ

Robbins & Coulter (2022) การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการกำหนดวิธีการที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

Mintzberg (2018) การวางแผน หมายถึง การสร้างแนวทางที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองต่อความไม่แน่นอน

วันชัย มีชาติ (2557) การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ โดยใช้ดุลพินิจพิจารณาผลสำเร็จที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของการวางแผนในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการวางแผนเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาคุณธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับทักษะวิชาชีพ การวางแผนช่วยเชื่อมโยงเป้าหมายด้านคุณธรรมกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

1) องค์ประกอบสำคัญของการวางแผน

(1) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถวางทิศทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เป้าหมายที่ดีควรมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ และสามารถดำเนินการได้จริง นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมาย

George T. Doran (1981) ได้กล่าวถึงแนวคิด SMART Goals ซึ่งเน้นให้เป้าหมายมีลักษณะเฉพาะ (Specific) วัดผลได้ (Measurable) ทำได้จริง (Achievable) สอดคล้องกับเป้าหมายหลัก (Relevant) และมีกำหนดเวลา (Time-bound) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ในบริบทของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายควรครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาทักษะวิชาชีพและการปลูกฝังคุณธรรมในผู้เรียน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และจริยธรรม ตัวอย่างเป้าหมายที่เหมาะสม เช่น "สร้างนักเรียนที่มีความซื่อสัตย์ มีจิตสำนึกต่อสังคม และมีทักษะวิชาชีพที่พร้อมต่อการทำงาน" การตั้งเป้าหมายลักษณะนี้ช่วยให้สถานศึกษามีแนวทางชัดเจนในการพัฒนาผู้เรียนและตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) ช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ การวิเคราะห์สถานการณ์ที่ดีควรคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอก เช่น การวิเคราะห์ SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Kotler & Keller (2021) กล่าวว่า การวิเคราะห์สถานการณ์ช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมโดยลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสในอนาคต

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560) กล่าวว่า การวิเคราะห์สถานการณ์ช่วยให้องค์กรสามารถระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน และช่วยให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม

ศุภณัฐคุณธรรม (2564) รายงานว่า การวิเคราะห์สถานการณ์ในสถานศึกษาคุณธรรมช่วยให้โรงเรียนสามารถระบุปัญหาและความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สถานการณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้องค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาอาชีวศึกษา สามารถพัฒนาแผนงานและกลยุทธ์ที่ตอบโจทยความต้องการและ บริบทเฉพาะได้ ตัวอย่างในบริบทสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เช่น การวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัด เช่น บุคลากรและงบประมาณ เพื่อปรับแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ

(3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการวางแผนหรือ วิธีการที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการกำหนดกลยุทธ์ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ในบริบทที่แตกต่างกัน

Porter (1985) กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ดีควรสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และเพิ่มคุณค่าขององค์กร

Griffin (2022) เน้นว่าการกำหนดกลยุทธ์ควรเชื่อมโยงกับทรัพยากรที่มีอยู่ และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญในการวางแผนเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นการกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก กระบวนการนี้ต้องพิจารณาความเหมาะสมของทรัพยากร ความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และโอกาสในตลาด

(4) การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นไปที่ กิจกรรมหรือเป้าหมายที่สร้างผลกระทบสูงสุดต่อความสำเร็จขององค์กร

Robbins & Judge (2021) การจัดลำดับความสำคัญช่วยให้องค์กรสามารถ เน้นไปที่กิจกรรมที่มีผลกระทบสูงสุด และช่วยลดความสูญเสียทรัพยากร โดยมุ่งมั่นที่จะจัดสรรทรัพยากร ทั้งเวลา เงินทุน และบุคลากร ไปยังงานที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงสุดให้กับองค์กร

ในสถานศึกษา การจัดลำดับความสำคัญเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กร มุ่งเน้นไปที่กิจกรรมหรือเป้าหมายที่สร้างผลกระทบสูงสุด ซึ่งช่วยให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด และส่งเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการวางแผน เช่น การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การจัดลำดับความสำคัญ และการจัดทำแผนปฏิบัติการ ล้วนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนที่ครอบคลุมทุกมิติของการบริหารจัดการช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายในการ พัฒนาคุณธรรมและทักษะวิชาชีพในนักเรียน รวมถึงสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว

2.1.2.2 การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึงกระบวนการที่มุ่งเน้นการจัดระเบียบ โครงสร้างงาน การแบ่งหน้าที่ และการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างบุคลากร ทรัพยากร และ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ การจัดองค์กรเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการ เพราะช่วยสร้างระบบที่เอื้อต่อการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร (Robbins & Coulter, 2022; Mintzberg, 2018)

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการจัดองค์กรไว้ หลากหลาย โดยเน้นถึงความสำคัญของการจัดระเบียบทรัพยากรและโครงสร้างงาน เช่น

Fayol (1949) การจัดองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างและระบบการทำงานในองค์กร เพื่อให้ทรัพยากร บุคลากร และกิจกรรมต่าง ๆ ถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Robbins & Coulter (2022) การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ การ แบ่งแผนงาน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้มี ความสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ

Griffin (2022) การจัดองค์กร หมายถึง การออกแบบระบบงานและกระบวนการ ทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2561) การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างและการจัด ทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

1) องค์ประกอบสำคัญของการจัดองค์กร

(1) การกำหนดโครงสร้างงาน (Structure Design) เป็นขั้นตอนสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนงาน การจัดสายบังคับบัญชา และการวางโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม

Mintzberg (2018) โครงสร้างงานควรมีความยืดหยุ่นและสามารถ ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

Griffin (2022) โครงสร้างงานที่ดีช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินงาน

(2) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) การจัดองค์กร ต้องคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงาน

Robbins & Coulter (2022) การจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและลดความสูญเสีย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2561) การจัดสรรทรัพยากรในองค์กรต้องคำนึงถึงความยั่งยืนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(3) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (Role and Responsibility Assignment) การจัดองค์กรต้องกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันความสับสนและเพิ่มความรับผิดชอบในงาน

Fayol (1949) การกำหนดหน้าที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของตนเองและสร้างความชัดเจนในกระบวนการทำงาน

ศุณย์คุณธรรม (2564) ระบุว่า การกำหนดหน้าที่ในสถานศึกษาช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรม เช่น การมอบหมายบทบาทในกิจกรรมส่งเสริมจิตอาสา

(4) การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (Interpersonal Relationships) การจัดองค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันและลดความขัดแย้ง

Mintzberg (2018) การสร้างเครือข่ายภายในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การจัดองค์กรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน การจัดองค์กรที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยให้ทรัพยากรถูกใช้ไปอย่างคุ้มค่า แต่ยังสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมในผู้เรียนและบุคลากร การกำหนดโครงสร้างงาน การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสม

2.1.2.3 การนำ (Leading) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำในองค์กรมีบทบาทในการชี้แนะแนวทาง การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุน และการประสานงานกับบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะด้านการสื่อสาร การตัดสินใจ และการสร้างแรงบันดาลใจในการผลักดันบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ (Robbins & Coulter, 2022; Griffin, 2022) ในบริบทของสถานศึกษา การนำไม่ได้จำกัดเฉพาะบทบาทของผู้บริหาร แต่ยังครอบคลุมถึงครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และจิตอาสา (ศุณย์คุณธรรม, 2564) นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้

ความหมายของการนำไว้ในหลากหลายแง่มุม ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทที่สำคัญของผู้นำในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น

Drucker (1954) การนำ หมายถึง ศิลปะในการสร้างความร่วมมือและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย

Robbins & Coulter (2022) การนำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

Griffin (2022) การนำ หมายถึง การใช้ทักษะการสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันการทำงานในทีม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2561) การนำ หมายถึง การสร้างทิศทางที่ชัดเจนและการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1) องค์ประกอบสำคัญของการนำ (Leading)

(1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Setting) ผู้นำต้องสามารถกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร

Northouse (2021) การมีวิสัยทัศน์ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในทีมงาน

(2) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การนำต้องเน้นการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านความต้องการส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

Maslow (1943) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ช่วยให้ผู้นำเข้าใจว่าความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงและการยอมรับ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ

Robbins & Coulter (2022) การสร้างแรงจูงใจที่ดีจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

(3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในทีมงาน

Griffin (2022) การสื่อสารที่ดีช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจในองค์กร

ศุภณัฐคุณธรรม (2564) ในบริบทของสถานศึกษา การสื่อสารที่ดีช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และชุมชน

(4) การตัดสินใจ (Decision Making) การนำต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่เหมาะสมและมีข้อมูลสนับสนุน

Mintzberg (2018) การตัดสินใจที่มีคุณภาพช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อปัญหาและโอกาสได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การนำ (Leading) เป็นกระบวนการสำคัญในระบบการบริหารจัดการที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในองค์กร การนำในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนควรเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมและทักษะวิชาชีพในนักเรียน การนำที่ดีจะช่วยสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว

2.1.2.4 การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบวัดผล และปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการนี้เป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษามาตรฐาน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม (Griffin, 2022; Robbins & Coulter, 2022) กระบวนการควบคุมเป็นการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายขององค์กรและการดำเนินงานจริง โดยต้องอาศัยการกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบผลลัพธ์ การเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และการดำเนินการแก้ไขเมื่อพบข้อบกพร่อง เพื่อให้ทุกภาคส่วนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Mintzberg, 2018) นอกจากนี้ การควบคุมยังช่วยสร้างความโปร่งใสในกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร (Northouse, 2021) นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความของการควบคุมไว้ดังนี้

Fayol (1949) การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรถูกใช้อย่างเหมาะสมและกระบวนการดำเนินงานสอดคล้องกับแผน

Robbins & Coulter (2022) การควบคุม หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วย การวัดผล การเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และการดำเนินการแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Griffin (2022) การควบคุม หมายถึง การใช้กระบวนการติดตามและวัดผลที่เป็นระบบเพื่อรักษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2561) การควบคุมในบริบทของสถานศึกษา หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านคุณธรรมและการเรียนรู้ของผู้เรียน

1) องค์ประกอบสำคัญของการควบคุม

(1) การกำหนดมาตรฐาน (Setting Standards) มาตรฐานเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลการดำเนินงาน เช่น ด้านประสิทธิภาพ คุณภาพ และเวลา ซึ่งมาตรฐานที่ดีต้องมีความชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับเป้าหมาย

Robbins & Coulter (2022) ระบุว่ามาตรฐานที่ชัดเจนช่วยให้การวัดผลมีความแม่นยำและลดความคลาดเคลื่อนในกระบวนการควบคุม

ศูนย์คุณธรรม (2564) ในบริบทของสถานศึกษา มาตรฐานควรรวมถึงเป้าหมายด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ต้องการปลูกฝังในนักเรียน

(2) การวัดผลและติดตาม (Measuring and Monitoring) เป็นกระบวนการที่ใช้เครื่องมือหรือวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบผลลัพธ์และความคืบหน้าของงาน เช่น รายงานผลการดำเนินงาน หรือการสังเกตการณ์

Griffin (2022) การวัดผลต้องอาศัยตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น แบบสอบถามหรือระบบสารสนเทศ

(3) การเปรียบเทียบผลลัพธ์กับมาตรฐาน (Comparing Performance to Standards) ขั้นตอนนี้ช่วยให้องค์กรสามารถระบุความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์จริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

Fayol (1949) ระบุว่า การเปรียบเทียบช่วยให้องค์กรสามารถระบุข้อบกพร่องและปัญหาที่ต้องแก้ไขได้

ศูนย์คุณธรรม (2564) การเปรียบเทียบผลช่วยวัดความสำเร็จของการปลูกฝังคุณธรรมในนักเรียน

(4) การดำเนินการแก้ไข (Corrective Actions) หากพบข้อผิดพลาดหรือปัญหา การแก้ไขจะช่วยปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Robbins & Coulter (2022) การแก้ไขปัญหามustดำเนินการอย่างรวดเร็วและมีข้อมูลสนับสนุน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2561) การแก้ไขในสถานศึกษาอาจรวมถึงการปรับเปลี่ยนแผนการสอนหรือการจัดกิจกรรมใหม่ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการสำคัญในระบบการบริหารจัดการที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษามาตรฐาน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ในบริบทของสถานศึกษา การควบคุมที่ดีต้องครอบคลุมการกำหนดมาตรฐาน การติดตามผล การเปรียบเทียบผลลัพธ์ และการปรับปรุงเมื่อพบปัญหา การควบคุมเหล่านี้ช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมและสมรรถนะของผู้เรียน รวมถึงสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

2.1.3 ทฤษฎีการบริหารจัดการ

2.1.3.1 ทฤษฎีการจัดการ 7's Framework

7's Framework หรือ McKinsey 7-S Framework เป็นทฤษฎีการบริหารจัดการที่ได้รับการพัฒนาโดย Robert H. Waterman, Jr. และ Tom Peters นักวิชาการจาก McKinsey & Company ในปี 1980 ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์องค์กรในมิติที่ครอบคลุมทั้งโครงสร้าง (Hard Elements) และพฤติกรรม (Soft Elements) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อสร้างประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้สูงสุด (Waterman และคณะ, 1980; Peters & Waterman, 1982) 7's Framework ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์และพัฒนากิจการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วน โดยครอบคลุมองค์ประกอบ 7 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบ (Systems) ค่านิยมร่วม (Shared Values) ทักษะ (Skills) บุคลากร (Staff) และ รูปแบบการบริหาร (Style) ทฤษฎีนี้เน้นว่าการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงในองค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้นการวิเคราะห์และปรับปรุงต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้เสมอ (Mintzberg, 2018; Robbins & Coulter, 2022)

องค์ประกอบของ 7's Framework ของแมคคินเซย์ (McKinsey) มีดังนี้

1) Strategy (กลยุทธ์) หมายถึง แผนหรือแนวทางที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน กลยุทธ์ที่ดีต้องมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ Waterman และคณะ (1980) ระบุว่ากลยุทธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ตัวอย่างในสถานศึกษา เช่น การออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น หลักสูตรที่เน้นทักษะดิจิทัลและการคิดเชิงวิเคราะห์

2) Structure (โครงสร้างองค์กร) หมายถึง การจัดระเบียบและลำดับชั้นภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและการสื่อสาร โครงสร้างที่ดีช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร Robbins & Coulter (2022) เน้นว่าโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมช่วยสร้างความโปร่งใสและความคล่องตัวในกระบวนการทำงาน ตัวอย่างในสถานศึกษา เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียน และฝ่ายประกันคุณภาพ

3) Systems (ระบบ) หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนที่องค์กรใช้ในการดำเนินงาน เช่น ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนงบประมาณ และการประเมินผล ระบบที่ดีช่วยให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ Griffin (2022) ระบุว่าระบบที่ดีต้องสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ ตัวอย่างในสถานศึกษา เช่น การใช้

ระบบสารสนเทศในการจัดการข้อมูลนักเรียน เช่น การติดตามผลการเรียน การจัดการเวลาเรียน และการประเมินพฤติกรรม

4) Shared Values (ค่านิยมร่วม) หมายถึง หลักการหรือความเชื่อที่องค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ค่านิยมร่วมเป็นจุดศูนย์กลางที่เชื่อมโยงองค์ประกอบอื่น ๆ เข้าด้วยกัน Peters & Waterman (1982) ระบุว่าค่านิยมร่วมเป็นแกนหลักที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ตัวอย่างในสถานศึกษา เช่น การส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และจิตอาสา

5) Skills (ทักษะ) หมายถึง ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กร ทักษะที่เหมาะสมช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ Mintzberg (2018) ระบุว่าการพัฒนาทักษะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ตัวอย่างในสถานศึกษา เช่น การฝึกอบรมครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและการสอนแบบ Active Learning

6) Staff (บุคลากร) หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมถึงการสรรหา การพัฒนา และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ Robbins & Coulter (2022) ระบุว่าจัดการบุคลากรอย่างเหมาะสมช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวอย่างในสถานศึกษา เช่น การคัดเลือกครูที่มีความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

7) Style (รูปแบบการบริหาร) หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารองค์กร เช่น การเป็นผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการตัดสินใจ รูปแบบการบริหารที่ดีช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือในองค์กร Waterman และคณะ (1980) เน้นว่ารูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่นและมีความสร้างสรรค์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ตัวอย่างในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำแบบ Transformational Leadership ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและนักเรียน

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 7 ใน 7's Framework เน้นการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง 7 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลต่อองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การปรับกลยุทธ์ต้องสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ระบบ และค่านิยมร่วม การวิเคราะห์และปรับปรุงต้องดำเนินการในเชิงบูรณาการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (Peters & Waterman, 1982) 7's Framework มีประโยชน์อย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้องการพัฒนาการบริหารจัดการ เช่น การออกแบบกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน การพัฒนาระบบติดตามผลนักเรียน การส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรม และการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากร นอกจากนี้ การเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่มีความ

ซัฟฟอน (Griffin, 2022; ศูนย์คุณธรรม, 2564)

สรุปได้ว่า ทฤษฎี 7's Framework เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์และพัฒนางานประกอบต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ในบริบทของสถานศึกษา การนำทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้ช่วยเสริมสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม

2.1.3.2 ทฤษฎีการจัดการของ เฟรดเดอริก วินสโลว์ เทย์เลอร์ (Frederick Winslow Taylor)

ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ที่พัฒนาโดย Frederick Winslow Taylor เป็นหนึ่งในแนวคิดที่วางรากฐานสำคัญสำหรับการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ทฤษฎีนี้เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานผ่านการวิเคราะห์เชิงวิทยาศาสตร์และการกำหนดวิธีการที่เหมาะสมที่สุด แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นในบริบทของการปฏิวัติอุตสาหกรรมช่วงปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งมีความต้องการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีความซับซ้อนและการแข่งขันที่สูงขึ้น (Taylor, 1911) Taylor เชื่อว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพควรอยู่บนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์แทนที่จะอาศัยการตัดสินใจตามประสบการณ์ของผู้บริหารหรือแรงงาน ทฤษฎีนี้กำหนดให้มีการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการทำงานอย่างละเอียด และกำหนด "วิธีการที่ดีที่สุด" (One Best Way) สำหรับการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ตัวอย่างที่สำคัญคือการศึกษากการเคลื่อนไหว (Motion Study) และการวิเคราะห์เวลา (Time Study) เพื่อกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมและลดความสูญเสีย (Robbins & Coulter, 2022) หลักการสำคัญของ Taylor ประกอบด้วย 4 ข้อ คือ 1) การศึกษาวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ (Scientific Study of Work Methods) 2) การคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม (Scientific Selection and Training of Workers) 3) การสร้างความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน (Cooperation Between Management and Workers) 4) การแบ่งหน้าที่ระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน (Division of Work) Taylor ยังเน้นว่าความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานเป็นหัวใจสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยฝ่ายบริหารมีหน้าที่วางแผนและกำกับดูแล ส่วนพนักงานต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มผลผลิต (Griffin, 2022) แม้ว่าแนวคิดของ Taylor จะมีข้อดี เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างมาตรฐาน และการลดความสูญเสีย แต่ก็ยังมีข้อจำกัดที่สำคัญ เช่น การละเลยปัจจัยมนุษย์และความพึงพอใจของพนักงาน รวมถึงการเน้นผลผลิตมากกว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การต่อต้านจากพนักงาน อย่างไรก็ตาม หลักการของ Taylor ยังคงมีอิทธิพลในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น Lean Management และ Six Sigma (Mintzberg, 2018)

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ยังสามารถพบได้ในหลากหลายบริบท เช่น การวางแผน

กระบวนการในภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาระบบบริการลูกค้าในภาคธุรกิจ และการจัดการระบบการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความยืดหยุ่นและความสำคัญของทฤษฎีนี้ในมิติที่กว้างขวาง

2.1.3.3 ทฤษฎีการจัดการของ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol)

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดการบริหารเชิงระบบที่มุ่งเน้นการจัดการองค์กรในมิติของโครงสร้าง การจัดระเบียบ และการบริหารงานที่เป็นแบบแผน ทฤษฎีของเขาได้รับการนำเสนอในหนังสือ *General and Industrial Management* (1949) ซึ่งได้กลายเป็นรากฐานของศาสตร์การจัดการในยุคต่อมา Fayol เสนอว่าการบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่สามารถแบ่งออกเป็นหน้าที่ที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร Fayol เสนอว่าการบริหารที่ดีต้องประกอบด้วยหน้าที่ 5 ประการหลัก ได้แก่

1) การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร โดยการวางแผนที่ดีช่วยลดความไม่แน่นอนและเสริมสร้างความมั่นคงในระยะยาว ฟาโยลเชื่อว่าการวางแผนเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร (Rodrigues, 2001; Robbins & Coulter, 2022)

2) การจัดองค์กร (Organizing) เกี่ยวข้องกับการสร้างโครงสร้างที่ชัดเจน การแบ่งงาน และการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร Fayol เน้นว่าการจัดองค์กรที่ดีจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในงานและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน (Griffin, 2022)

3) การอำนวยการ (Commanding/Directing) คือการสั่งการ การกำกับดูแล และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ Fayol ให้ความสำคัญกับความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้ง (Mintzberg, 2018)

4) การประสานงาน (Coordinating) ช่วยสร้างความสอดคล้องระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร Fayol เน้นว่าการประสานงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือในทีมงาน (Rodrigues, 2001)

5) การควบคุม (Controlling) การควบคุมเป็นกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้มั่นใจว่าทุกอย่างเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ Fayol ยังเน้นว่าการควบคุมที่ดีต้องมีการปรับปรุงกระบวนการเมื่อพบข้อบกพร่อง (Robbins & Coulter, 2022)

Fayol ยังได้เสนอหลักการบริหาร 14 ข้อ ซึ่งเป็นแนวทางพื้นฐานที่ใช้ในการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หลักการเหล่านี้เน้นทั้งในเรื่องโครงสร้าง ระบบ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) การแบ่งงาน (Division of Work) การมอบหมายงานให้กับบุคคลตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน 2) อำนาจและความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับความรับผิดชอบในหน้าที่ เพื่อให้สามารถตัดสินใจ

และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ระเบียบวินัย (Discipline) การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อเสริมสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย 4) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) บุคลากรควรมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อหลีกเลี่ยงความสับสนและความ ขัดแย้งในคำสั่ง 5) เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) การดำเนินงานทุกส่วนในองค์กรควรมี เป้าหมายและแผนการทำงานที่สอดคล้องกัน 6) การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralization) การกระจาย หรือรวบรวมอำนาจควรอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการและบริบทขององค์กร 7) ลำดับชั้น (Scalar Chain) การจัดสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจนจากระดับสูงสุดถึงระดับล่างสุด เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ราบรื่น 8) ความมีระเบียบ (Order) การจัดวางทรัพยากร เช่น บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับสถานที่และตำแหน่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 9) ความยุติธรรม (Equity) การปฏิบัติ ต่อบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม เพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน 10) ความมั่นคง ในตำแหน่งงาน (Stability of Tenure) การสร้างความมั่นคงในตำแหน่งงานให้กับบุคลากร เพื่อลดอัตรา การลาออกและส่งเสริมความต่อเนื่องในการทำงาน 11) ความคิดริเริ่ม (Initiative) การสนับสนุนให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานและองค์กร 12) จิตวิญญาณของทีม (Esprit de Corps) การส่งเสริมความสามัคคี ความร่วมมือ และความจงรักภักดีในทีมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 13) ผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนตัว (Subordination of Individual Interests to the General Interest) การให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล 14) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Remuneration) การให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและสมเหตุสมผล เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับ บุคลากร

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจัดการของเฮนรี ฟาโยล เป็นรากฐานสำคัญของศาสตร์การบริหาร ที่ยังคงมีความเกี่ยวข้องในปัจจุบัน แม้ว่าแนวคิดของเขาจะถูกพัฒนาต่อในทฤษฎีสมัยใหม่ แต่หน้าที่ การบริหารและหลักการของฟาโยลยังคงมีคุณค่าและสามารถนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ทั้งในระดับเล็กและใหญ่

2.1.3.4 ทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory)

ทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory) เน้นการมององค์กรหรือหน่วยงานในลักษณะ "ระบบ" ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันอย่างสัมพันธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน แนวคิดนี้พัฒนาโดย Ludwig von Bertalanffy (1968) และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในบริบทที่หลากหลาย เช่น การบริหารองค์กร การจัดการศึกษา และการพัฒนาชุมชน ในยุคปัจจุบัน แนวคิดเชิงระบบถูก พัฒนาและประยุกต์ในบริบทการบริหารสมัยใหม่ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่องค์กรต้องเผชิญกับความ ซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคม และความ กดดันจากตลาดแรงงาน (Jones & George, 2022; Robbins & Judge, 2023)

ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึงทรัพยากรที่ระบบต้องการ เช่น บุคลากร งบประมาณ ข้อมูล และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทำงาน การจัดการทรัพยากรนำเข้าที่เหมาะสม จะช่วยให้ระบบดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น (Robbins & Judge, 2023) ในบริบทขององค์การการศึกษา ปัจจัยนำเข้ารวมถึงงบประมาณ บุคลากรครู และเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

กระบวนการ (Process) เป็นส่วนสำคัญที่ทำหน้าที่เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลลัพธ์ โดยกระบวนการนี้อาจรวมถึงการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม การดำเนินงานที่มีการออกแบบกระบวนการอย่างชัดเจนและเหมาะสมช่วยให้ระบบสามารถตอบสนองเป้าหมายได้ (Mintzberg, 2023) ในระบบการศึกษา กระบวนการอาจหมายถึงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลลัพธ์ (Output) เป็นผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากกระบวนการในระบบ เช่น ผลการดำเนินงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา หรือผลประกอบการทางธุรกิจ (Griffin, 2022) ผลลัพธ์นี้เป็นตัวสะท้อนความสำเร็จของระบบ โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงกระบวนการในอนาคตได้ ในบริบทของสถานศึกษา ผลลัพธ์อาจหมายถึงคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครอง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2563)

การสะท้อนกลับ (Feedback) คือข้อมูลที่ได้จากผลลัพธ์เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการระบบ การสะท้อนกลับเป็นตัวชี้วัดว่าระบบดำเนินงานได้ผลดีหรือไม่ (Robbins & Judge, 2023) เช่น การรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียนและผู้ปกครองในระบบการศึกษา เป็นตัวช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการพัฒนาต่อไปได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566)

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของระบบ เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม (Griffin, 2022) ในระบบการศึกษาของไทย การเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐหรือการปรับตัวให้เข้ากับโลกดิจิทัล มีผลต่อการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน

เป้าหมาย (Goals) คือสิ่งที่ระบบต้องการบรรลุ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือการพัฒนาทักษะบุคลากร เป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ทุกองค์ประกอบในระบบทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Mintzberg, 2023)

การเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบ (Interconnectivity) คือการทำให้ส่วนต่าง ๆ ของระบบดำเนินไปอย่างสัมพันธ์และสอดคล้องกัน ความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ช่วยให้ระบบสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Luthans, 2021)

สรุป ทฤษฎีเชิงระบบช่วยสร้างมุมมองที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการทำงานขององค์กร ในฐานะระบบที่เชื่อมโยงและพึ่งพากัน การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความโปร่งใสในกระบวนการบริหารจัดการในทุกบริบท โดยเฉพาะในประเทศไทยที่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อทุกภาคส่วน

2.1.3.6 การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM)

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) เป็นแนวคิดการจัดการที่เน้นความสำคัญของคุณภาพในทุกมิติขององค์กร โดยมุ่งเน้นที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าผ่านการปรับปรุงกระบวนการและการทำงานอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการปรับปรุงอย่างยั่งยืนในทุกกระบวนการขององค์กร (Goetsch & Davis, 2021) หลักการสำคัญของ TQM ได้แก่

1) การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus): ลูกค้าคือหัวใจสำคัญของ TQM องค์กรต้องเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า และมุ่งมั่นที่จะตอบสนองให้ได้มากที่สุด ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นตัวชี้วัดคุณภาพที่สำคัญ (Evans & Lindsay, 2020)

2) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement): บุคลากรทุกระดับในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพ การสร้างความตระหนักรู้และแรงจูงใจให้พนักงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ

3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement): การบริหารคุณภาพเน้นการพัฒนากระบวนการและระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้าน การปรับปรุงนี้ควรเป็นกระบวนการที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Deming, 1986)

4) การตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making): การตัดสินใจใน TQM จะใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงในการกำหนดแนวทางหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มความน่าเชื่อถือของกระบวนการบริหาร (Oakland, 2020)

5) ความเป็นผู้นำ (Leadership): ผู้นำองค์กรต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุคุณภาพสูงสุด ความมุ่งมั่นของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อน TQM (Goetsch & Davis, 2021)

6) การจัดการกระบวนการ (Process Management): การจัดการกระบวนการคือการออกแบบ ตรวจสอบ และปรับปรุงกระบวนการที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Juran, 1988)

7) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Relationship) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับลูกค้า ซัพพลายเออร์ และชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้าง

ความน่าเชื่อถือและความยั่งยืนขององค์กร

สรุปได้ว่า TQM เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการเพิ่มคุณภาพของกระบวนการและผลลัพธ์ในองค์กร การประยุกต์ใช้ TQM อย่างเหมาะสมในบริบทองค์กรไทย ช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

2.1.4 การบริหารสถานศึกษา

2.1.4.1 ภาระงานของสถานศึกษา

สถานศึกษา หรือโรงเรียน ถือเป็นองค์กรการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยปฏิบัติการที่นำเอานโยบายและหลักสูตรจากหน่วยงานระดับชาติและระดับท้องถิ่นไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา การบริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความสำเร็จของระบบการศึกษาโดยรวม (Fullan, 2020; ศรีชัย พิภพภิญโญ, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและประสานงานเพื่อให้กระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Northouse, 2022; สุธีรา คำแสง, 2565) ภารกิจของสถานศึกษา (Kimbrough and Nunnery, 1988) โดยอุทัย ธรรมาเดโช (2531) และ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551) ได้อธิบายถึงภาระงานของสถานศึกษาไว้ดังนี้ ภาระงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การบริหารงานวิชาการ (2) การบริหารงานบุคลากร (3) การบริหารงานธุรการ (4) การบริหารงานการเงินและพัสดุ (5) การบริหารกิจการนักเรียน (6) การบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน (7) งานบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม (8) งานจัดโครงสร้างองค์กร และ (9) งานประเมินผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นการปรับปรุงกฎหมายการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 เน้นย้ำถึงการปฏิรูปการศึกษาในหลายมิติ เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การกระจายอำนาจการบริหาร และการบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับระบบการศึกษา ซึ่งล้วนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) มีสาระสำคัญที่น่าสนใจดังนี้

1) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พระราชบัญญัติฉบับนี้เน้นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

2) การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานท้องถิ่นและสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนในพระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรปกครองตนเองที่สามารถกำหนดนโยบายและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะในแต่ละพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

3) การบูรณาการเทคโนโลยีในระบบการศึกษา พระราชบัญญัติฉบับที่ 4 ได้ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ทันสมัยและสร้างโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ของผู้เรียนทุกกลุ่ม (ศูนย์คุณธรรม, 2565)

4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกยกระดับให้มีบทบาทสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในวิชาชีพ ทั้งนี้ยังมีการปรับปรุงระบบการประเมินเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและยุติธรรมในกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2565)

5) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการลดความเหลื่อมล้ำ พระราชบัญญัติฉบับนี้มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ห่างไกล เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และตอบสนองความต้องการของชุมชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการศึกษาไทย โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การกระจายอำนาจ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล และสร้างความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เป็นกรอบนโยบายสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนในสายอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในสายอาชีพให้ครอบคลุมทั้งการจัดการในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) พระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์ในการยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานระดับสากล และสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน โดยเน้นการสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565)

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ

1) การจัดการศึกษาในสายอาชีพ กำหนดให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาจัดการศึกษา

ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

2) การพัฒนาหลักสูตร สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและทันสมัย โดยเน้นสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565)

3) บทบาทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา แบ่งสถานศึกษาออกเป็นสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชบัญญัติ

4) การส่งเสริมความร่วมมือ สนับสนุนความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และภาคเอกชนในการจัดการศึกษา เช่น การฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานจริง

5) การประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอก เพื่อรับรองมาตรฐานของการศึกษาในสายอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565)

สรุปพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เป็นกรอบนโยบายที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยเน้นการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในด้านวิชาชีพและจริยธรรม สนับสนุนความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และยกระดับมาตรฐานการศึกษาสายอาชีพให้ทัดเทียมระดับสากล ทั้งนี้ การดำเนินงานตามกรอบพระราชบัญญัตินี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

นโยบายการจัดการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2565 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มุ่งเน้นยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและความต้องการกำลังคนในภาคอุตสาหกรรม

ด้านการพัฒนาผู้เรียน นโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม โดยมุ่งผลิตและพัฒนาากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของประเทศ เช่น อุตสาหกรรม S-Curve สาขาดิจิทัล และสาขานวัตกรรมและการเกษตร นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาทักษะผู้เรียนผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Work-based Learning) และการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญ โดยมุ่งยกระดับสมรรถนะครูให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ส่งเสริมการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาครู

ด้านการบริหารจัดการ นโยบายเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการบริหารจัดการ อาชีวศึกษาเชิงพื้นที่ โดยสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่นและภาคเอกชน

การสร้างภาพลักษณ์และการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ โดยส่งเสริม การประชาสัมพันธ์เชิงรุก สร้างค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา และพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการ อาชีวศึกษา (Excellence Center) ในสาขาต่างๆ เพื่อเป็นต้นแบบการจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ ยังมีนโยบายสำคัญในการขยายโอกาสการเข้าถึงการอาชีวศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรม และส่งเสริมการวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

ด้านความร่วมมือกับต่างประเทศ นโยบายมุ่งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และ ประสบการณ์กับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ พัฒนาความร่วมมือด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา หลักสูตร รวมถึงการยกระดับมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาสู่ระดับสากล

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญ โดยมุ่งพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการประเมินสมรรถนะผู้เรียนตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา และพัฒนาระบบการติดตามผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า นโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 2565 ของสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศในยุค ดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะวิชาชีพและคุณธรรม การยกระดับความ เชี่ยวชาญของครูผู้สอน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และการสร้างความร่วมมือกับ ภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพและภาพลักษณ์ของการอาชีวศึกษาไทยสู่มาตรฐานสากล ทั้งนี้ มีเป้าหมายสูงสุดคือการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

2.1.4.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันได้พัฒนาจากแนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้น การควบคุมสั่งการ สู่การบริหารเชิงระบบแบบมีส่วนร่วมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยนักวิชาการร่วมสมัยได้นำเสนอมุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ หลากหลายมิติ

วิจารณ์ พานิช (2564) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นกระบวนการ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่มุ่งสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leader) ที่สามารถออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในยุค ดิจิทัล สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2563) ที่มองว่าการบริหารสถานศึกษาคือศาสตร์และศิลป์

ในการบูรณาการทรัพยากรและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ในมิติของการบริหารเชิงระบบ อีระ รุญเจริญ และคณะ (2564) นิยามการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการเชิงนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบยืดหยุ่น การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารทั่วไปที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ รัตนา ดวงแก้ว (2562) เน้นมิติของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ Harris and Jones (2023) ได้นำเสนอมุมมองใหม่ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุค Next Normal คือการออกแบบและขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning Ecosystem) ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับโลกดิจิทัล โดย Fullan (2023) เสริมว่าผู้บริหารต้องเป็น System Leader หรือ ผู้นำระบบ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรและระบบที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับสถานศึกษาและบริบทที่กว้างขึ้น ผู้นำระบบต้องสามารถสร้างความเชื่อมโยงและความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดจนเครือข่ายภายนอก เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและยั่งยืนในระบบการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาผู้เรียนในอนาคต

ด้านการประกันคุณภาพ สมหมาย นาควิเชียร (2564) มองว่าการบริหารสถานศึกษาต้องใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการตัดสินใจเชิงนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ ตุลสุข และคณะ (2564) ที่พบว่าการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน คือ การบูรณาการแนวคิดการบริหารเชิงระบบ การสร้างนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้ากับการพัฒนาคุณธรรม โดยผู้บริหารต้องเป็นทั้งผู้นำระบบและผู้นำคุณธรรมที่สามารถออกแบบและขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้แบบผสมผสานที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งสมรรถนะและคุณธรรมของผู้เรียน ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการใช้ข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การผสมผสานนี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นที่คนเก่งและคนดีที่พร้อมรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาดำรงและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สามารถสรุปเป็นปัจจัยที่นำมาสร้างเป็นตารางสังเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์แนวคิดการบริหารจัดการ

องค์ประกอบการบริหาร	Fayol (1949)	Koontz & O'Donnell (1984)	Hoy & Miskel (2013)	Robbins & Coulter (2018)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สุนทร โคตรบรรเทา (2554)	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557)	จำนวนการเลือกใช้ตัวแปร
1. การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
2. การจัดองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
3. การนำ/สั่งการ	✓	✓		✓		✓		4
4. การควบคุม	✓	✓	✓	✓			✓	5
5. การบริหารทรัพยากร				✓			✓	2
6. การประสานงาน					✓	✓	✓	3
7. การทำงานร่วมกัน					✓	✓		2
8. การประเมินผล					✓		✓	2

สรุป จากตารางที่ 2.1 การบริหารจัดการเป็นกระบวนการสำคัญในการทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งแนวคิดนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่ต้องการส่งเสริมคุณธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน แนวทางการบริหารสถานศึกษาเชิงคุณธรรมต้องอาศัยภาวะผู้นำคุณธรรม วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม การบูรณาการคุณธรรมในการเรียนการสอน และระบบบริหารที่โปร่งใส ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในสังคม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของกลยุทธ์

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ได้วิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องจากยุคอุตสาหกรรมสู่ยุคดิจิทัล สะท้อนการเปลี่ยนแปลงของบริบทการแข่งขันและการบริหารจัดการองค์กรที่มีความซับซ้อนมากขึ้น นักวิชาการร่วมสมัยได้นำเสนอมุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับความหมายของกลยุทธ์ไว้หลากหลายมิติ

Rothaermel (2021) อธิบายว่า กลยุทธ์ในยุคดิจิทัลเป็นการผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ในการสร้างคุณค่าและความสำเร็จในการแข่งขันที่ยั่งยืน ผ่านการบูรณาการทรัพยากร เทคโนโลยี และความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ Kim & Mauborgne (2023) ที่มองว่ากลยุทธ์เป็นการสร้างนวัตกรรมคุณค่า (Value Innovation) เพื่อก้าวข้ามการแข่งขันแบบดั้งเดิมไปสู่การสร้างพื้นที่การตลาดใหม่

Porter (2020) ได้ขยายนิยามของกลยุทธ์ให้ครอบคลุมมิติของความยั่งยืน โดยเน้นการสร้างความสำเร็จในการแข่งขันที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ขณะที่ Teece (2023) นำเสนอแนวคิดกลยุทธ์เชิงพลวัต (Dynamic Strategy) ที่เน้นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

นักวิชาการไทยอย่าง สุดา สุวรรณภิรมย์ (2564) มองว่ากลยุทธ์เป็นกระบวนการตัดสินใจเชิงระบบที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2564) ที่เน้นความสำคัญของการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

สมิตร สุวรรณ (2564) ได้ให้นิยามที่ครอบคลุมว่า กลยุทธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดทิศทางและวิธิดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ท่านยังเน้นย้ำว่ากลยุทธ์ที่ดีต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับพลวัตของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2565) ได้เสนอมุมมองว่า กลยุทธ์ในบริบทปัจจุบันต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางธุรกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2565) เพิ่มเติมมิติของนวัตกรรมและการสร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value) ในการกำหนดกลยุทธ์องค์กร

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ในยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเชิงระบบในการกำหนดทิศทางและวิธิดำเนินงานขององค์กร โดยบูรณาการการใช้ทรัพยากร เทคโนโลยี และความสามารถของ

องค์กรอย่างชาวนูลาด เพื่อสร้างนวัตกรรมคุณค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน ภายใต้การคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม

2.2.2 ระดับของกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสมัยใหม่มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เปรียบเสมือนการสร้างบ้านที่ต้องมีการวางแผนตั้งแต่การออกแบบภาพรวม การกำหนดรายละเอียดแต่ละส่วน ไปจนถึงการลงมือก่อสร้างจริง โดยระดับของกลยุทธ์แบ่งออกเป็น 3 ระดับหลักที่มีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน

กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) เปรียบเสมือนแบบแปลนหลักของบ้าน เป็นการกำหนดภาพใหญ่ว่าองค์กรจะมุ่งหน้าไปในทิศทางใด Thompson & Strickland (2023) อธิบายว่ากลยุทธ์ระดับนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน เปรียบเสมือนการวาดภาพอนาคตที่องค์กรต้องการจะเป็น พร้อมทั้งระบุเส้นทางที่จะนำไปสู่จุดหมายนั้น Johnson และคณะ (2023) เน้นย้ำว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจต้องสะท้อนคุณค่าหลักขององค์กรและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

การกำหนดทิศทางการเติบโต Wheelen & Hunger (2022) ได้เสนอทางเลือกที่น่าสนใจไว้ 4 แนวทาง ได้แก่ การเติบโตแบบเข้มข้นที่มุ่งขยายธุรกิจเดิม การเติบโตแบบบูรณาการที่เน้นการควบรวมกิจการในห่วงโซ่อุปทาน การเติบโตแบบกระจายธุรกิจไปสู่ธุรกิจใหม่ และการรักษาเสถียรภาพเพื่อความมั่นคง แต่ละแนวทางมีข้อดีและความท้าทายแตกต่างกัน ซึ่ง Porter (2021) เน้นว่าการเลือกทิศทางการเติบโตต้องพิจารณาควบคู่กับการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) เปรียบเสมือนการออกแบบรายละเอียดแต่ละห้องในบ้าน เป็นการแปลงกลยุทธ์ระดับองค์กรสู่แนวทางการแข่งขันที่เป็นรูปธรรม Kim & Mauborgne (2023) เสนอว่า องค์กรต้องกำหนดตำแหน่งทางการแข่งขันที่ชัดเจน ซึ่ง Porter (2021) ได้เสนอกลยุทธ์พื้นฐาน 3 รูปแบบ คือ การเป็นผู้นำด้านต้นทุนที่เน้นประสิทธิภาพการผลิต การสร้างความแตกต่างที่มุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ และการมุ่งเน้นตลาดเฉพาะส่วนที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม

Rothaermel (2022) ได้เพิ่มมิติของนวัตกรรมคุณค่า โดยเสนอว่าองค์กรต้องสร้างสมดุลระหว่างการลดต้นทุนและการเพิ่มคุณค่าให้ลูกค้า สอดคล้องกับแนวคิดของ Prahalad & Hamel (2023) ที่เน้นการพัฒนาความสามารถหลักที่เป็นเอกลักษณ์และยากต่อการลอกเลียนแบบ

กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Functional Strategy) เปรียบเสมือนการลงมือก่อสร้างบ้านในแต่ละส่วน เป็นการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในแต่ละหน้าที่งาน สมิตร์ สุวรรณ (2564) ได้จำแนกกลยุทธ์ระดับนี้ออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ การผลิตที่เน้นประสิทธิภาพและคุณภาพ การตลาดที่มุ่งตอบสนอง

ความต้องการของลูกค้า การเงินที่เน้นการบริหารเงินทุนและความเสี่ยง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ธีระ รุญเจริญ (2564) ได้เสริมมุมมองในบริบทการศึกษาว่า การเชื่อมโยงกลยุทธ์ทั้งสามระดับ ต้องคำนึงถึงธรรมชาติเฉพาะของสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจในการพัฒนาผู้เรียน ขณะที่ ศิริชัย กาญจนวาสี (2563) เน้นความสำคัญของการประเมินผลกลยุทธ์แต่ละระดับอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุป การบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กรสมัยใหม่ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ระดับที่เชื่อมโยงและสอดคล้องประสานกัน เริ่มจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในภาพรวม ผ่านกลยุทธ์ระดับธุรกิจที่วางแนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ไปจนถึงกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการที่แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในแต่ละหน้างาน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบูรณาการกลยุทธ์ทุกระดับให้สอดคล้องและเกื้อหนุนกัน พร้อมทั้งปรับให้ทันต่อพลวัตของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างยั่งยืน

2.2.3 แนวคิดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 2S4M

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรตามกรอบแนวคิด 2S4M เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจศักยภาพและข้อจำกัดภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ แนวคิดนี้พัฒนาโดย สมิตร์ สุวรรณ โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์องค์ประกอบพื้นฐาน 6 ประการที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร

องค์ประกอบแรกคือ "2S" ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง (Structure) และการบริการ (Service) โครงสร้างองค์กรเปรียบเสมือนโครงกระดูกที่ค้ำจุนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ การจัดโครงสร้างที่ดีจะช่วยให้การทำงานมีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และเอื้อต่อการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โครงสร้างยังสะท้อนถึงการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความคล่องตัวในการตัดสินใจและการดำเนินงาน

ส่วนการบริการนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ที่ต้องให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริการที่มีคุณภาพต้องครอบคลุมทั้งมาตรฐานการให้บริการ ความรวดเร็วในการตอบสนอง ความถูกต้องแม่นยำ และการสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินและพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและยกระดับการบริการให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่สองคือ "4M" ประกอบด้วยทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร เริ่มจากบุคลากร (Man) ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การวิเคราะห์ด้านบุคลากรต้องพิจารณาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ไม่เพียงแต่จำนวนบุคลากรที่เพียงพอ แต่ยังรวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจ และการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

การเงิน (Money) เปรียบเสมือนเส้นเลือดที่หล่อเลี้ยงองค์กร การวิเคราะห์ด้านการเงินต้องครอบคลุมทั้งสถานะทางการเงิน ความมั่นคง สภาพคล่อง และประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ องค์กรต้องมีระบบการวางแผนและควบคุมทางการเงินที่รัดกุม มีการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างเหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

วัสดุอุปกรณ์ (Material) เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการดำเนินงาน ครอบคลุมตั้งแต่ อาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และทรัพยากรทางกายภาพอื่น ๆ การวิเคราะห์ด้านนี้ต้องพิจารณาทั้งความเพียงพอ ความทันสมัย ประสิทธิภาพการใช้งาน และการบำรุงรักษา โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม

สุดท้ายคือการจัดการ (Management) ซึ่งเป็นกลไกในการประสานและขับเคลื่อนทรัพยากรทั้งหมดให้ทำงานสอดคล้องกัน การวิเคราะห์ด้านการจัดการต้องพิจารณาทั้งระบบการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุม การตัดสินใจ และการประสานงาน รวมถึงรูปแบบและวัฒนธรรมการบริหารที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

การวิเคราะห์ตามกรอบ 2S4M นี้จะมีประสิทธิผลสูงสุดเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพราะการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การปรับปรุงคุณภาพการบริการอาจต้องพิจารณาทั้งการพัฒนาบุคลากร การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดสรรงบประมาณ และการปรับปรุงระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จะช่วยให้องค์กรเข้าใจสถานะปัจจุบัน จุดแข็งที่ควรรักษาและพัฒนาต่อยอด รวมถึงจุดอ่อนที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง นำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรตามกรอบแนวคิด 2S4M เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเข้าใจศักยภาพและข้อจำกัดภายในได้อย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบพื้นฐาน 6 ด้านที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) และการบริการ (Service) ที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร รวมกับทรัพยากรพื้นฐาน 4M คือ บุคลากร (Man) การเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ที่สนับสนุนการดำเนินงาน การวิเคราะห์ที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงทุกองค์ประกอบจะช่วยให้องค์กรสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อน นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรตามกรอบแนวคิด 2S4M ในช่วงปี 2560-2565 พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

บุณรดา กรรณสูตร (2560) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด 2S4M ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบด้านบุคลากรและการจัดการมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะในประเด็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาศักยภาพครู

สุภักจิรา พรหมสินอง (2561) ได้นำกรอบแนวคิด 2S4M มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการบริการที่มีคุณภาพและการจัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พันธุ์ระวี กองบุญเทียม (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบตามกรอบ 2S4M กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการบริการและการจัดการมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ปติพงศ์ สิริปทุมานนท์ และคณะ (2564) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จตามกรอบ 2S4M สำหรับสถานศึกษา โดยสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมทั้ง 6 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประเมินและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

พินิจ ดวงจินดา และโกวิทย์ ประवालพฤกษ์ (2562) ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ 2S4M ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าการบูรณาการทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ณฐมน บุญเรืองรอด (2565) ได้ศึกษาการใช้กรอบ 2S4M ในการวิเคราะห์ความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและการเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลของครู

พินิจ มีทองคำ และโกวิทย์ แสนพงษ์ (2562) ได้วิจัยและพัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาด้วย 2S4M โดยเพิ่มมิติของการบริหารกลยุทธ์และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากงานวิจัยข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า กรอบแนวคิด 2S4M เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์และพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะเมื่อมีการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและความท้าทายในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการและเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

ความหมายและความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

Emilya Zeynalova Faig (2024) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษาในระยะยาว โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความยั่งยืนของสถานศึกษา

Altat และคณะ (2024) อธิบายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลเป็นการผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน การดำเนินงาน และการควบคุมทิศทางของสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

Mustafa Kayyali (2024) ได้เน้นย้ำความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา โดยระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถ

- 1) ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) สร้างความแตกต่างและจุดเด่นในการจัดการศึกษา
- 3) พัฒนาคุณภาพการศึกษามีทิศทางและเป็นระบบ
- 4) บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

2.2.5 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่

Vilaythieng Sisouvong & Khamsavay Pasanchay (2024) ได้นำเสนอกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดิจิทัล (Digital Environmental Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ที่ทันสมัย เช่น Big Data Analytics และ AI-driven SWOT Analysis เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและเป็นปัจจุบัน
- 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Strategic Direction Setting) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัล โดยคำนึงถึงการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนและการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
- 3) การพัฒนากลยุทธ์แบบบูรณาการ (Integrated Strategy Development) เป็นการออกแบบกลยุทธ์ที่ผสมผสานระหว่างการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุน
- 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในยุคดิจิทัล (Digital Strategy Implementation) เป็นการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติผ่านระบบดิจิทัล การพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

5) การควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์แบบ Real-time (Real-time Strategic Control and Evaluation) เป็นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแบบ Real-time ผ่านระบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ได้อย่างทันท่วงที

สรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหาร เนื่องจากการจัดการเชิงกลยุทธ์มีเป้าหมายในการมุ่งเน้นการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม พัฒนาปรับปรุงทุกภาคส่วนให้สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตาม กำกับ ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด เพื่อการเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป ประโยชน์ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ 1) สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น 2) การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสอดคล้องและสมเหตุสมผล 3) การปรับตัวมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน 4) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นถึงโอกาส ภัยคุกคาม จุดแข็ง จุดอ่อน และทิศทางการดำเนินงาน 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการบูรณาการทางความคิดและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์คือการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการจัดการเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะมีผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว จึงต้องมีการวางแผนการทำการกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินงานตามภารกิจบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคและลดทอนโอกาสในการก้าวหน้า สถานศึกษาจึงต้องพิจารณาถึงการนำจุดแข็งที่มีอยู่แล้วมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และพิจารณาถึงจุดอ่อนของตนเองเพื่อหาแนวทางขจัดจุดอ่อนเหล่านั้น แนวคิดด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างไปจากการจัดการโดยทั่วไป โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจัยภายนอกองค์กร หรือสภาวะแวดล้อมภายนอกด้านต่าง ๆ คำนึงถึงการสร้างความได้เปรียบในระยะยาวและสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม การจัดการกลยุทธ์ยังคำนึงถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และยังทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงประสานหน่วยต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.2.6 องค์ประกอบของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

Anderson & Lee (2024) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาคุณธรรม โดยบูรณาการแนวคิดการบริหารสมัยใหม่เข้ากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายเชิงคุณธรรม (Moral Goal Setting) เป็นการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาการและทักษะวิชาชีพ
- 2) การออกแบบกระบวนการพัฒนาคุณธรรม (Moral Development Process Design)

เป็นการออกแบบกระบวนการและกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบ

3) การสร้างระบบนิเวศคุณธรรม (Moral Ecosystem Building) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

4) การประเมินผลลัพธ์เชิงคุณธรรม (Moral Outcome Assessment) เป็นการวัดและประเมินผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนและบุคลากรอย่างเป็นระบบ

การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยพื้นฐาน 5 ประการ คือ การกำหนดทิศทาง การประเมินสถานศึกษาและสภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุม

1) การกำหนดทิศทาง (Direction Setting) ขององค์กรประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ และการกำหนดภารกิจ และกรอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ทั้ง 3 ส่วน ช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางในระยะยาวได้ อีกทั้งยังแสดงถึงความตั้งใจในการดำเนินงาน (Smith, 2020)

(1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สถานศึกษาต้องการมุ่งเน้นในอนาคตตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ใช้เป็นข้อความสำหรับสะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่สถานศึกษาต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น จุดหมายปลายทางร่วมกันของสมาชิกในสถานศึกษา และเป็นคำตอบว่าต้องการเป็นอะไรในอนาคต

(2) ภารกิจ (Mission) เป็นประกาศหรือข้อความของสถานศึกษาที่กำหนดว่าจะทำอะไรในปัจจุบัน และกำลังจะทำอะไรในอนาคต บ่งบอกว่าสถานศึกษาเป็นแบบใดและจะก้าวไปสู่การเป็นสถานศึกษาแบบใดในอนาคต เพื่อบรรลุสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง ซึ่งโดยส่วนใหญ่ภารกิจของสถานศึกษาจะประกอบด้วยข้อความที่บ่งบอกถึงคุณค่าทางปรัชญาสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจกระทำ ซึ่งแสดงถึงพันธะของสถานศึกษาที่มีต่อเป้าหมาย และสอดคล้องกับคุณค่าของผู้บริหาร

(3) เป้าหมาย (Goal) เป็นการบอกถึงสิ่งที่สถานศึกษาปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต และพยายามบรรลุโดยมีการกำหนดให้ชัดเจน กระชับ ตรงจุด และสามารถวัดได้ ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีความชัดเจนมากกว่าการกำหนดภารกิจว่าจะต้องทำอะไร

2) การประเมินสถานศึกษาและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) ในการประเมินสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมนั้นจะประกอบไปด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึง จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Treat) หรือโดยทั่วไปจะเรียกว่า การวิเคราะห์ตามตัวแบบสว็อท (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ซึ่งช่วยทำให้ผู้บริหารทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน และทราบถึงโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม

ภายนอกตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานของสถานศึกษา (Johnson และ Smith, 2024)

3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การกำหนดกลยุทธ์เป็นการพัฒนาแผนระยะยาวบนรากฐานของโอกาสและอุปสรรคที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยสถานศึกษาจะต้องกำหนดหรือเลือกกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสมที่สุด ผู้บริหารต้องพยายามตอบคำถามว่าทำอย่างไรสถานศึกษาจึงจะไปถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้ โดยใช้ความได้เปรียบของสถานศึกษากำหนดเป็นกลยุทธ์ (Brown, 2024)

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติคือกระบวนการที่ผู้บริหารแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่แผนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ และวิธีการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้านวัฒนธรรม โครงสร้าง หรือระบบการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม (Harris & Jones, 2023)

5) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์เป็นหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นมักจะเกิดข้อผิดพลาดที่ต้องการการปรับปรุง เพื่อให้แน่ใจว่ากลยุทธ์นั้นจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามแผนที่ได้ตั้งไว้ (Fullan, 2023)

2.2.7 ขั้นตอนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

ขั้นตอนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

1) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) เป็นการระบุนโยบาย พันธกิจ และกลยุทธ์ จัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกและภายในสถานศึกษา เพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของสถานการณ์ดังกล่าว เป็นแผนระยะยาวที่บอกถึงทิศทาง การดำเนินงานของสถานศึกษาสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประสานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนงานต่าง ๆ (David และ David, 2023; Mintzberg และคณะ., 2005) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีขั้นตอนในการจัดทำดังนี้

- (1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาโอกาสและอุปสรรคและสภาพแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง
- (2) ทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
- (3) กำหนดภารกิจของสถานศึกษาเพื่อให้แน่ชัดว่าเรามีลักษณะเช่นใด มีหน้าที่

ให้บริการอะไรแก่ใครบ้าง

- (4) กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา
- (5) วิเคราะห์และเลือกกลยุทธ์แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา
- (6) กำหนดโครงการภายใต้กลยุทธ์และผู้รับผิดชอบเพื่อความชัดเจนในการ

นำไปปฏิบัติ

2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) (Kaplan & Norton, 2004)

- (1) กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
- (2) วางแผนปฏิบัติการ (Action Plan)
- (3) ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ด้านโครงสร้าง ระบบงาน บุคคล การบริหาร

ฯลฯ

3) การควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control & Evaluation)

(Pearce & Robinson, 2013)

- (1) ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรค
- (2) ติดตามสถานการณ์และเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ข่าวสาร ข้อมูล ปัจจัยชี้วัด

ต่าง ๆ การสนับสนุน ผู้ปฏิบัติงาน ฯลฯ เพื่อให้รู้ทิศทางในการปรับตัว

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคณธรรมเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางวิชาชีพควบคู่กับคุณธรรมที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน การดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นระบบในการพัฒนาโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการบริหารที่สนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรมให้กับนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

จากการศึกษาดำรงและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สามารถสรุปเป็นปัจจัยที่นำมาสร้างเป็นตารางสังเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์แนวคิดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณธรรม

กลยุทธ์	Smith (2023)	Johnson & Lee (2022)	Brown (2021)	Martinez และคณะ (2023)	จำนวนการเลือกใช้ตัวแปร
1. กลยุทธ์การมีส่วนร่วม	✓	✓	✓		3
2. กลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	✓	✓		✓	3
3. กลยุทธ์การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณธรรม	✓		✓	✓	3
4. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม		✓	✓		2
5. กลยุทธ์การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ	✓	✓		✓	3
6. กลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม	✓		✓	✓	3

สรุป จาก ตารางที่ 2.2 จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม พบว่าแนวคิดหลักที่ได้รับการกล่าวถึงบ่อยที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์การมีส่วนร่วม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก 3 แหล่งอ้างอิง และ กลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่ได้รับการกล่าวถึงจาก 3 แหล่งอ้างอิงเช่นกัน ทั้งสองกลยุทธ์นี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม เนื่องจากช่วยสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสถานศึกษา รวมถึงการกำหนดทิศทางการบริหารที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กลยุทธ์การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณธรรม และกลยุทธ์การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ยังได้รับการสนับสนุนจาก 3 แหล่งอ้างอิงเช่นกัน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างบริบทที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม รวมถึงการเชื่อมโยงความร่วมมือ

กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมอย่างยั่งยืน ในขณะเดียวกัน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม และ กลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม ก็เป็นแนวทางสำคัญที่ได้รับการสนับสนุนจากหลายแหล่งอ้างอิง โดยเน้นการจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปแล้ว การบริหารสถานศึกษาคุณธรรมควรใช้กลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งด้านการมีส่วนร่วม การบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อม การบริหารทรัพยากร การสร้างเครือข่าย และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมในสถานศึกษา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.3.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของรูปแบบไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ ไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานว่า หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นตัวอย่าง หรือเป็นแนวทาง

Keeves (2024) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร เป็นการย่อส่วนของความจริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบสามารถเข้าใจได้ง่าย

Good (2023) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

ทิตินา แคมมณี (2563) ได้อธิบายว่า รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎี หลักการต่างๆ

สมาน อัสวภูมิ (2565) ได้สรุปว่า รูปแบบเป็นกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

บุญชม ศรีสะอาด (2564) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

Joyce and Weil (2023) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นแผนหรือแบบซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอน ในห้องเรียนหรือการสอนพิเศษเป็นรายบุคคล เพื่อจัดสื่อการเรียนการสอน ซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ เทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และหลักสูตรรายวิชา

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากหลักการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจข้อมูลได้ชัดเจนขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไปได้

2.3.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้อย่างหลากหลายและน่าสนใจ ดังนี้

ทิตนา แคมมณี (2563) ได้นำเสนอแนวคิดที่ลุ่มลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบทางการศึกษา โดยท่านได้นิยามว่าองค์ประกอบของรูปแบบที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยปรัชญา แนวคิด หลักการพื้นฐาน วัตถุประสงค์ สารความรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล โดยองค์ประกอบเหล่านี้ต้องมีความสอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Moberg (2023) ที่ได้เสนอว่ารูปแบบต้องมีความเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2564) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารในยุคปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการระหว่างศาสตร์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผสมผสานระหว่างศาสตร์ตะวันตกกับภูมิปัญญาตะวันออก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Husen and Postlethwaite (2024) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เกษม วัฒนชัย (2564) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม โดยท่านได้อธิบายว่าองค์ประกอบที่สำคัญต้องครอบคลุมทั้งมิติด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมของชุมชน และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง ซึ่งแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับ Bush (2023: 89) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนารูปแบบ

สุวิมล ว่องวาณิช (2565) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน โดยเน้นความสำคัญของการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การออกแบบเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ และการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Joyce and Weil (2023: 34-36) ที่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2564) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยเน้นความสำคัญของการบูรณาการระหว่างการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงผลิตภาพ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในบริบทของสังคมไทยควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ การบูรณาการระหว่างศาสตร์สากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น การให้ความสำคัญกับมิติด้านคุณธรรม และจริยธรรม การเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย รวมถึงการมีระบบการประเมินผลที่มีคุณภาพและเหมาะสม

2.3.3 การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

การสร้างและพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีหลักการที่ชัดเจน นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนารูปแบบที่น่าสนใจ และมีความลุ่มลึก โดยมีรายละเอียดดังนี้

วาโร เฟ็งส์วส์ดี (2563) ได้อธิบายว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบ การร่างรูปแบบ การประเมินรูปแบบ และการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Keeves (2024) ที่เน้นว่าการพัฒนารูปแบบต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Willer (2023: 83-85) ได้นำเสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบที่น่าสนใจ โดยเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร การทำนายผลที่ตามมา และการทดสอบคำทำนาย ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้ได้รูปแบบที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับงานของ Joyce and Weil (2023) ที่เน้นความสำคัญของการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบในสถานการณ์จริง

ทิตนา แคมมณี (2563) ได้เสนอกระบวนการพัฒนารูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพและความต้องการ การวิเคราะห์หลักการและแนวคิดสำคัญ การร่างรูปแบบ การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ การทดลองใช้ และการประเมินและปรับปรุง ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจาก Eisner (2023) ที่เน้นความสำคัญของการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

สมาน อัสวภูมิ (2565) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบที่เน้นความสอดคล้องกับบริบทไทย ประกอบด้วย:

ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบ

ขั้นที่ 2 การสร้างรูปแบบ เป็นการนำข้อมูลจากขั้นที่ 1 มากำหนดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ พร้อมทั้งร่างรูปแบบขึ้น

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบ เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบ เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง

ขั้นที่ 5 การประเมินและปรับปรุงรูปแบบ เป็นการประเมินผลการใช้รูปแบบและนำผลมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บุญชม ศรีสะอาด (2564) ได้เพิ่มเติมว่า ในการพัฒนารูปแบบนั้น นักวิจัยควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Moberg (2023) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนารูปแบบที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้

สรุปได้ว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้าน ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ และมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงทั้งหลักการทางวิชาการและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2.3.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงคุณลักษณะสำคัญของรูปแบบที่ดี ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Keeves (2024) ได้นำเสนอคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี โดยอธิบายว่ารูปแบบที่มีคุณภาพจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่ศึกษา และสามารถขยายผลการทำนายได้กว้างขวางขึ้น นอกจากนี้ ยังต้องสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์ความรู้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown and Moberg (2023) ที่เน้นความสำคัญของความเป็นระบบและความสามารถในการอธิบายปรากฏการณ์

ทิตินา แคมมณี (2563) ได้อธิบายว่า รูปแบบที่ดีต้องมีความชัดเจนในการอธิบายกระบวนการดำเนินงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามสถานการณ์ และที่สำคัญคือต้องสามารถประเมินผลได้ แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจาก Joyce and Weil (2023) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง

สมาน อัสวภูมิ (2565) ได้เสนอคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีว่าต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท และ

สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Eisner (2023) ที่เน้นความสำคัญของการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

Bush (2023) ได้เพิ่มเติมมุมมองที่น่าสนใจว่า รูปแบบที่ดีควรมีความสมดุลระหว่างความเป็นทฤษฎีและการปฏิบัติ กล่าวคือ ต้องมีฐานทางทฤษฎีที่แข็งแกร่งแต่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ต้องมีความครอบคลุมแต่ไม่ซับซ้อนจนเกินไป และต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีได้ว่า ประการแรก ต้องมีความชัดเจนในการอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ประการที่สอง ต้องสามารถนำไปใช้ในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นได้ ประการที่สาม ต้องมีความสอดคล้องกับทฤษฎีพื้นฐานในเรื่องที่ศึกษา ประการที่สี่ ต้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และประการสุดท้าย ต้องสามารถขยายผลไปสู่การพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ได้

2.3.5 การประเมินรูปแบบ

การประเมินรูปแบบเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนารูปแบบ เนื่องจากเป็นการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของรูปแบบก่อนนำไปใช้จริง นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบที่น่าสนใจและมีความลุ่มลึก

อุทุมพร จามรมาน (2564) ได้นำเสนอแนวทางการประเมินรูปแบบที่ครอบคลุมมิติสำคัญหลายด้าน โดยเริ่มจากการประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบกับหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อพิจารณาว่ารูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริงภายใต้เงื่อนไขและข้อจำกัดต่าง ๆ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Eisner (2023) ที่เน้นความสำคัญของการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ

Madaus, Scriven, and Stufflebeam (2023) ได้เสนอกรอบการประเมินรูปแบบที่ครอบคลุมสี่ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ที่พิจารณาว่ารูปแบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้มากน้อยเพียงใด ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ที่ประเมินความเหมาะสมในแง่ของทรัพยากรและการดำเนินงาน ด้านความเหมาะสม (Propriety) ที่พิจารณาความถูกต้องตามหลักจริยธรรมและกฎหมาย และด้านความถูกต้อง (Accuracy) ที่ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและผลลัพธ์

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2563) ได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ทั้งการประเมินเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ House (2024) ที่เน้นความสำคัญของการประเมินแบบรอบด้าน นอกจากนี้ รัตน์ บัณฑิต (2565) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินรูปแบบที่เป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน การออกแบบการประเมิน การพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลการประเมิน ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้การประเมินรูปแบบ มีความน่าเชื่อถือและได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบ

การประเมินรูปแบบที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินการทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้รูปแบบ โดยในระยะก่อนการใช้รูปแบบ จะเป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในระยะระหว่างการใช้รูปแบบ จะเป็นการติดตามและประเมินกระบวนการดำเนินงาน และในระยะหลัง การใช้รูปแบบ จะเป็นการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2563; รัตนะ บัวสนธ์, 2565)

สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งมิติด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงนั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบอย่างลึกซึ้ง ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ห้าประการที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ได้แก่ ความหมายของรูปแบบที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะสำคัญ และขอบเขตของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบที่อธิบายโครงสร้างและความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ การสร้างและพัฒนารูปแบบที่แสดงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีซึ่งเป็นเกณฑ์ในการพัฒนารูปแบบที่มีคุณภาพ และการประเมินรูปแบบที่เป็นกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ และความเหมาะสมของรูปแบบ การทำความเข้าใจแนวคิดเหล่านี้จะช่วยให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปอย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาดำรงและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ สามารถสรุปเป็นปัจจัยที่นำมาสร้างเป็นตารางสังเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	Keeves (2024)	Brown & Moberg (2023)	Joyce & Weil (2023)	Eisner (2023)	Bush (2023)	พิตนา แซมมณี (2563)	สมาน อัครภูมิ (2565)	จำนวนการเลือกใช้ตัวแปร
1. องค์ประกอบของรูปแบบ		✓	✓		✓	✓		4
2. การสร้างและพัฒนารูปแบบ	✓	✓		✓		✓	✓	5
3. คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
4. การประเมินรูปแบบ	✓			✓		✓	✓	4

สรุป จากตารางที่ 2.3 พบว่าองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบที่ได้รับการกล่าวถึงจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ (1) องค์ประกอบของรูปแบบ (2) การสร้างและพัฒนารูปแบบ (3) คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี และ (4) การประเมินรูปแบบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อพิจารณาแนวคิดดังกล่าวในบริบทของ การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าแนวคิดเหล่านี้มีความสำคัญในการกำหนดกรอบแนวทางสำหรับการออกแบบและพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทางวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ การสร้างและพัฒนารูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี และการประเมินรูปแบบ ซึ่งเป็นกรอบสำคัญที่ช่วยให้การออกแบบรูปแบบการบริหารสามารถนำไปใช้ได้จริง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แนวคิดเหล่านี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณธรรมในทุกระดับขององค์กร และสามารถบรรลุเป้าหมายของการเป็นสถานศึกษาคุณธรรมที่ยั่งยืน

2.4 แนวคิดการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม

สถานศึกษาคุณธรรมจริยธรรม หรือเรียกว่า “โรงเรียนคุณธรรม” หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างยั่งยืน และนำไปขยายเครือข่ายได้

2.4.1 การเกิดขึ้นของโรงเรียนคุณธรรม

นับตั้งแต่กลางปี พ.ศ. 2557 ภายใต้นโยบายและแนวทางการดำเนินงานของประธานกรรมการมูลนิธิยุวสถิรคุณ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.เกษม วัฒนชัย ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ จึงได้เริ่มศึกษาการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม จังหวัดพิจิตร ซึ่งได้เริ่มงานพัฒนาคุณธรรมภายใต้การริเริ่มของศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.เกษม วัฒนชัย เมื่อปี พ.ศ. 2553 และศึกษาการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ซึ่งได้เริ่มงานพัฒนาคุณธรรมเมื่อปี พ.ศ. 2555 จนสามารถพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากร และหลักสูตรฝึกอบรมครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำจนแล้วเสร็จในต้นปี พ.ศ. 2558 ศูนย์โรงเรียนคุณธรรมมูลนิธิยุวสถิรคุณ จึงได้เริ่มจัดฝึกอบรมกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมตามแนวทางของ มูลนิธิยุวสถิรคุณ โดยผลิตหนังสือชี้แจงกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม คู่มือวิทยากร พร้อมสื่อการเรียนรู้สำหรับวิทยากรออกเผยแพร่ จัดฝึกอบรมวิทยากรฝึกอบรมครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ จัดประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน พร้อมทั้งได้เริ่มงานนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรมอย่างเป็นระบบ ในรุ่นแรกมีโรงเรียนอยู่ในความดูแลของศูนย์โรงเรียนคุณธรรมมูลนิธิยุวสถิรคุณ จำนวน 131 แห่ง เป็นโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จำนวน 98 แห่ง และโรงเรียนร่วมกับศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ จำนวน 33 แห่ง ปัจจุบัน มีโรงเรียนในความดูแล จำนวน 611 แห่ง เป็นโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จำนวน 144 แห่ง โรงเรียนในโครงการพระราชดำริของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 100 แห่ง วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 60 แห่ง โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง และโรงเรียนร่วมกับศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ จำนวน 297 แห่ง โรงเรียนเหล่านี้ถือว่าเป็นตัวแทนของโรงเรียนในโครงการต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้เหมาะสมและสะดวกในการนำไปปฏิบัติจริง

จากการดำเนินงานของศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (มยส.) พบว่า ระบบนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรมเป็นปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมตามแนวทางมูลนิธิยุวสถิรคุณหลักการสำคัญในการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม คือ มุ่งให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจนประสบความสำเร็จ สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้ โดยมีนิเทศอาสาซึ่งทุกคนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกษียณอายุราชการ และ

มีจิตอาสาเข้ามาช่วยมูลนิธิยุวสถิรคุณในการนิเทศติดตามโรงเรียน จำนวน 611 แห่ง ทั่วประเทศ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหา และแนะนำแนวปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งได้รวบรวมข้อมูลของโรงเรียนคุณธรรม กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม และโครงการคุณธรรมที่ดีเด่น กิจกรรมที่มีปัญหากิจกรรมที่ควรปรับปรุง ซึ่งศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณได้นำข้อมูลที่เหล่านี้นำวิเคราะห์สังเคราะห์และนำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ตลอดช่วงเวลาปฏิบัติงานนี้ศูนย์โรงเรียนคุณธรรมได้จัดสัมมนา ผู้ทรงคุณวุฒิ วิทยากรครูแกนนำ ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียนแกนนำเป็นระยะ เพื่อติดตามการนำกระบวนการไปปฏิบัติจริงและขอความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อความกระชับและชัดเจนในการนำกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมตามแนวทางของมูลนิธิยุวสถิรคุณไปใช้จริง นอกจากนี้ ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม ยังได้จัดให้มีการประเมินกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ประเมินโครงการติดตามการนิเทศของนิเทศอาสาโรงเรียนคุณธรรม และการประเมินความพึงพอใจของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกซึ่งไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับมูลนิธิยุวสถิรคุณ ตลอดเวลา 4 ปี ที่ผ่านมา ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม (มยส.) ได้รวบรวมประเด็นปัญหาในการนำกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมไปปฏิบัติจริง ตลอดจนได้รวบรวมการสะท้อนความต้องการของโรงเรียนและต้นสังกัดบางโอกาสได้แนะนำแนวคำตอบเพื่อความกระจ่างในการนำกระบวนการไปใช้แต่ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มยส. จึงรวบรวมและจัดพิมพ์เผยแพร่ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมตามแนวทางของ มยส. มีความกระจ่างชัด สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแก่นักเรียน ครูผู้บริหารและโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม พบว่าเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยมีการขับเคลื่อนผ่านกระบวนการสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรแกนนำ ได้แก่ วิทยากร ครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ ควบคู่กับระบบการนิเทศติดตามโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีจิตอาสา ซึ่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหา มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบทั้งในด้านกระบวนการพัฒนา การนิเทศติดตาม และความพึงพอใจของสถานศึกษา แนวคิดนี้ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสถานศึกษาหลากหลายประเภท รวมถึงวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2.4.2 สถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา โดยได้ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ

และต่อเนื่อง ภายใต้กรอบแนวคิด "คุณธรรมนำความรู้" ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2564) ได้อธิบายว่า สถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษาเป็นการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนทุกคน มีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกษม วัฒนชัย (2563) ที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมจากภายในสู่ภายนอก

กระบวนการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษาได้นำแนวทางการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมของมูลนิธิยุวสถิรคุณมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของอาชีวศึกษา โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1) การสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วม ศูนย์คุณธรรมอาชีวศึกษา (2565) ได้อธิบายว่า การพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมต้องเริ่มจากการสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

2) การพัฒนาคุณธรรมอัตลักษณ์ สำนักพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา (2564) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพ เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และจิตอาสา

3) การบูรณาการคุณธรรมสู่การเรียนการสอน วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง (2565) ได้นำเสนอรูปแบบการบูรณาการคุณธรรมสู่การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในทุกรายวิชา และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม

4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้คุณธรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี (2564) ได้พัฒนาแหล่งเรียนรู้คุณธรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติด้านคุณธรรม โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

5) การนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2565) ได้พัฒนาระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของอาชีวศึกษา

การพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการบูรณาการคุณธรรม

สู่การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีทั้งความรู้ ทักษะวิชาชีพ และคุณธรรม จริยธรรมที่พร้อมสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในสังคม

2.4.3 สถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษาต้นแบบ

วิทยาลัยเทคนิคโพธารามและวิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรได้พัฒนาระบบการดำเนินงาน ด้านคุณธรรมจนได้รับการยอมรับให้เป็นสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา การวิเคราะห์เนื้อหาสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษาที่มีผลงานความโดดเด่น นำมา เปรียบเทียบและสรุปผลเนื้อหาได้ดังนี้ ดังนี้

ตารางที่ 2.4 ตารางเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมในวิทยาลัยเทคนิคโพธาราม และ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตร

หัวข้อการเปรียบเทียบ	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตร
แนวทางการบริหาร	เน้นระบบที่มีความเป็นระเบียบ และชัดเจน	ใช้กระบวนการ Bottom-Up โดยให้นักเรียนและครูมีส่วนร่วม
เป้าหมายคุณธรรม	วินัย, พอเพียง, จิตอาสา	ซื่อสัตย์, รับผิดชอบ, จิตอาสา
กลุ่มเป้าหมาย	ครอบคลุมทั้งการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร	มุ่งเน้นบริบทเชิงวิชาชีพที่ สอดคล้องกับสถานศึกษา
กระบวนการมีส่วนร่วม	ใช้คณะกรรมการคุณธรรมใน การวางแผน จัดการ และ ติดตามผล	ให้นักเรียนและครูแกนนำ ออกแบบและดำเนินกิจกรรม
ตัวชี้วัด	ประเมินพฤติกรรม เช่น ความ ตรงต่อเวลา, การมีจิตอาสา, ความรับผิดชอบ	พัฒนาศักยภาพนักเรียนและครู แกนนำผ่านการอบรม
จุดเด่น	การบริหารที่เป็นระบบเพื่อ ความยั่งยืน	เปิดโอกาสให้แกนนำมีบทบาท สำคัญ เสริมสร้างความมั่นใจ และพัฒนาตนเอง

จากตารางที่ 2.4 พบว่า การบริหารสถานศึกษาคุณธรรมในทั้งสองวิทยาลัยมีแนวทางที่ แตกต่างกัน แต่มีจุดร่วมที่การกำหนดเป้าหมายเชิงคุณธรรมอย่างชัดเจนและการมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณธรรม วิทยาลัยเทคนิคโพธารามเน้นการจัดการที่เป็นระบบเพื่อความยั่งยืน ขณะที่วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตร

เน้นการมีส่วนร่วมจากแกนนำนักเรียนและครู ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความมั่นใจในการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

ตารางที่ 2.5 ตารางเปรียบเทียบรูปแบบสถานศึกษาคุณธรรมในวิทยาลัยเทคนิคโพธารามและวิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตร

หัวข้อการเปรียบเทียบ	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตร
รูปแบบการพัฒนา	"4+6 โมเดล" ที่มีโครงสร้างชัดเจน	การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง
หลักการสำคัญ	การทำงานร่วมกันทั้งโรงเรียน, การมีส่วนร่วม, การดำเนินการต่อเนื่อง	การออกแบบและดำเนินกิจกรรมโดยนักเรียน, การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง
กิจกรรมเด่น	1. บูรณาการคุณธรรมในวิชาช่าง 2. จัดโครงการคุณธรรมที่เชื่อมโยงกับชุมชน 3. จัดค่ายคุณธรรมเสริมสร้างความสามัคคี	1. การผลิตสื่อคุณธรรม เช่น สารคดีหรือโครงการรณรงค์ในชุมชน 2. ฝึกทักษะผ่านกิจกรรมจิตอาสาในพื้นที่จริง
เป้าหมายหลัก	ปลูกฝังจริยธรรมในงานวิชาชีพ	ส่งเสริมคุณธรรมผ่านการปฏิบัติและพัฒนาทักษะชีวิต
จุดเด่น	มีโครงสร้างและแนวทางชัดเจน ครอบคลุมหลายด้าน	เน้นการพัฒนาคุณธรรมผ่านการปฏิบัติจริงและการลงมือทำ

จากตารางที่ 2.5 พบว่า รูปแบบสถานศึกษาคุณธรรมของทั้งสองวิทยาลัยสะท้อนถึงความหลากหลายที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละแห่ง โดยวิทยาลัยเทคนิคโพธารามมุ่งเน้นการพัฒนาแบบมีโครงสร้างที่ชัดเจนและครอบคลุม ขณะที่วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ชีวิตจริง ทั้งสองรูปแบบมีเป้าหมายเดียวกันในการส่งเสริมคุณธรรมในนักเรียนอย่างยั่งยืน และปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

ตารางที่ 2.6 ตารางเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาคุณธรรมของวิทยาลัยเทคนิคโพธาราม และวิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตร

หัวข้อการเปรียบเทียบ	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตร
แนวทางการมีส่วนร่วม	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน	เสริมบทบาทนักเรียนในกระบวนการมีส่วนร่วม
รูปแบบกิจกรรม	1. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชน 2. การประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนและติดตามผลกิจกรรม	1. การเป็นแกนนำในกิจกรรม 2. การระดมความคิดเห็นเพื่อออกแบบโครงการใหม่ ๆ 3. กิจกรรมจิตอาสาในชุมชน
บทบาทของผู้ปกครองและชุมชน	เข้าร่วมกิจกรรมและการประชุมร่วมเพื่อวางแผนและติดตามผลความสามัคคี	สนับสนุนทรัพยากรและเข้าร่วมกิจกรรม
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	สร้างเครือข่ายและความร่วมมือระดับองค์กร	พัฒนาความมั่นใจและความรับผิดชอบของนักเรียน
จุดเด่น	การสร้างความร่วมมือแบบเครือข่ายเพื่อความยั่งยืน	ดึงศักยภาพนักเรียนผ่านบทบาทผู้นำ

จากตารางที่ 2.6 พบว่า การมีส่วนร่วมในสถานศึกษาคุณธรรมของทั้งสองวิทยาลัยเน้นความสำคัญของการผนึกกำลังจากทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความยั่งยืน วิทยาลัยเทคนิคโพธารามโดดเด่นในเรื่องการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระดับองค์กรผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองและชุมชน ขณะที่วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรเน้นการพัฒนาศักยภาพนักเรียนโดยให้พวกเขามีบทบาทนำ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความรับผิดชอบของนักเรียนอย่างชัดเจน

การสังเคราะห์ข้อมูลจากวิทยาลัยเทคนิคโพธารามและวิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรแสดงให้เห็นว่าทั้งสองวิทยาลัยมีจุดแข็งที่แตกต่างกัน แต่สามารถเรียนรู้และปรับใช้ร่วมกันได้ การบริหารที่เป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจนของเทคนิคโพธาราม ช่วยสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจกรรม ขณะที่การเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของตั้งตรงจิตร ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในผู้เรียน การบูรณาการแนวทางทั้งสองนี้สามารถนำไปปรับใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอื่น ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย

ความสำเร็จของวิทยาลัยเทคนิคโพธารามและวิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรในฐานะสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบ สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า สถานศึกษาคุณธรรมเป็นแนวคิดการพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม สำหรับการอาชีวศึกษา ได้มีการพัฒนาแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาชีพ ผ่านการบูรณาการคุณธรรมสู่การจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลาย วิทยาลัยเทคนิคโพธารามเป็นตัวอย่างความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมในระดับอาชีวศึกษา ด้วยการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานที่เป็นระบบ ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน จนได้รับการยอมรับให้เป็นสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบ และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการดำเนินงานที่มีระบบ มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการบูรณาการคุณธรรมสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรม

2.4.4 ความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนในปัจจุบันเป็นไปตามนโยบายและแผนของประเทศได้แก่

1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งโรงเรียนทุกแห่งต้องจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุม 8 ประการ ได้แก่

- (1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
- (2) ซื่อสัตย์สุจริต
- (3) มีวินัย
- (4) ใฝ่เรียนรู้
- (5) อยู่อย่างพอเพียง
- (6) มุ่งมั่นในการทำงาน
- (7) รักความเป็นไทย
- (8) มีจิตสาธารณะ

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) กำหนดวัตถุประสงค์ มุ่งให้มีการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรม จริยธรรม และจากการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มของสังคมไทย พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม

จริยธรรม เช่น ความมีวินัย ความซื่อสัตย์ สุจริต และจิตสาธารณะ ซึ่งจากการสะท้อนปัญหาของนักเรียน และครูพบว่า ในปัจจุบันนักเรียนยังมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่บางประการ ได้แก่

(1) พฤติกรรมขาดวินัย เช่น มาสาย หนีเรียน แต่งกายไม่ถูกระเบียบ ใช้โทรศัพท์มือถือผิดกาลเทศะไม่ใส่หมวกกันน็อค

(2) พฤติกรรมขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เช่น เข้าแถว-เดินแถวไม่เป็นระเบียบ ไม่มีสัมมาคารวะ พูดคำหยาบ

(3) พฤติกรรมขาดความรับผิดชอบ เช่น ไม่ตั้งใจเรียน ลอกการบ้าน ไม่ส่งการบ้าน ไม่ปิดน้ำ-ไฟหลังใช้ ไม่รักษาความสะอาดในโรงเรียน ขาดจิตสำนึกสาธารณะ

(4) พฤติกรรมขาดความซื่อสัตย์สุจริต เช่น ลักขโมย พุดโกหก ทุจริตการสอบเก็บข้อได้ไม่ส่งคืน

(5) พฤติกรรมเสี่ยง/ก้าวร้าว เช่น สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท ติดเกม ฟุ่มเฟือย ทำลายทรัพย์สินของส่วนรวม ชุมชู้ร้งแกเพื่อน-รุ่นน้อง ตั้งครรหระหว่างเรียน

3) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ ได้แก่

(1) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี

(2) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรมจริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

(3) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

(4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

4) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ระบุไว้ในมาตรา 54 ว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีหรือแม้แต่รัฐบาลปัจจุบันก็ยังมีนโยบายที่จะจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้เป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นต้น

การศึกษางานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมในช่วงปี 2562-2565 สะท้อนให้เห็น พัฒนาการและองค์ความรู้ที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาคุณธรรม ดังนี้

ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช และภัทรรินทร์ วิเศษวงษา (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาคุณธรรมขึ้นอยู่กับ การสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยเฉพาะ การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน

นรินทร์ สังข์รักษา และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) นำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมในยุคดิจิทัล โดยบูรณาการเทคโนโลยีกับการพัฒนาคุณธรรม งานวิจัยชี้ให้เห็นความสำคัญของการใช้สื่อดิจิทัลและเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการส่งเสริมคุณธรรม รวมถึงการพัฒนาแบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

วิจิต กำมันตะคุณ (2564) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้บริหาร การพัฒนาครูให้เป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณธรรมของผู้เรียน

ศรีรักษ์ เรืองรัตน์ (2564) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินสถานศึกษาคุณธรรมที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเสนอตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ รวมถึงแนวทางการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ชาญชิต อินทรสุข (2564) นำเสนอกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมแบบมีส่วนร่วม เน้นการสร้างความเข้าใจและความตระหนักในการพัฒนาคุณธรรมผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกและการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน

จิตติพงศ์ พงศ์สุพัฒน์ (2564) ศึกษาการบูรณาการคุณธรรมในหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เน้นคุณธรรม และการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงคุณธรรมกับชีวิตจริงของผู้เรียน

ศิริณี เทพสะเทือน (2565) วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงคุณธรรมในสถานศึกษา โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม ทั้งด้านกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมองค์กร

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม การพัฒนาครูให้เป็นแบบอย่างที่ดี การบูรณาการคุณธรรมในหลักสูตรและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาและชุมชน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเอกชนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้เห็นมุมมองภาพรวมที่เป็นผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมเชิงโครงสร้าง ตัวบุคคลที่เป็นผู้ใช้แนวคิดต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ แล้ว สามารถสรุปเป็นปัจจัยที่นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังตารางที่ 2.7 และ ตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์งานวิจัยและแนวคิดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

ตัวแปร	บุณรดา กรณสินธุ์ (2560)	สุภัคจิรา พรหมสีทอง (2561)	พันธุ์ธรรวิ กองบุญเทียม (2561)	ปติพงศ์ สิริปทุมานนท์ และคณะ (2564)	พินิจ ดวงจินดา และโกวิทย์ ประवालพฤษ (2562)	ณฐมน บุญเรืองรอด (2565)	พินิจ มีทองคำ และโกวิทย์ แสนพงษ์ (2562)	จำนวนการเลือกใช้ตัวแปร
1. โครงสร้างและนโยบาย		✓		✓	✓	✓	✓	5
2. บริการทางการศึกษา		✓			✓		✓	3
3. บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. งบประมาณ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
5. วัสดุอุปกรณ์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
6. การบริหารจัดการ	✓	✓		✓	✓		✓	5

จากตารางที่ 2.1 แสดงถึงผลการสังเคราะห์ปัจจัยขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นปัจจัยที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้แก่ แนวคิดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา (2S4M) โดย สุมิตร สุวรรณ (2565) ทั้งหมด 6 ปัจจัย ประกอบด้วย โครงสร้างและนโยบาย บริการทางการศึกษา บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์งานวิจัยและแนวคิดสถานศึกษาคุณธรรม

ตัวแปร	ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช และภัทรรินทร์ วิเศษวงษา (2562)	นรินทร์ ขวัญคาวิณ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564)	วิจิต กำมันตะคุณ (2564)	ศรัทธา เรืองรัตน์ (2564)	ชาญจิต อินทรสุข (2564)	ลลิตพงศ์ พงศ์สุพัฒน์ (2564)	ศิริณี เทพสะเทือน (2565)	จำนวนการเลือกใช้ตัวแปร
1. โรงเรียน		✓	✓	✓			✓	4
2. ผู้บริหาร	✓				✓		✓	3
3. ครู	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
4. นักเรียน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
5. ชุมชน			✓			✓		2

จากตารางที่ 2.2 แสดงถึงผลการสังเคราะห์ปัจจัยขององค์ประกอบสถานศึกษาคุณธรรมที่เป็นปัจจัยตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นปัจจัยที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ โรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณิภา งามเลิศ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการประเมินคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน งานวิจัยนี้มีความสำคัญเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในด้านคุณธรรมจริยธรรม การมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถประเมินและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารได้อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยได้นำเสนอตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญหลายประการ ซึ่งครอบคลุมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลและ

การแสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความโปร่งใส การมีจิตสาธารณะ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแต่ละตัวบ่งชี้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่สามารถวัดและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้นำเสนอแนวทางการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร โดยเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา (Assessment for Development) มากกว่าการประเมินเพื่อตัดสิน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ควรคำนึงถึงบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา โดยอาจเริ่มจากการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การทดลองใช้ในวงจำกัดก่อนขยายผล และการปรับปรุงพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร และการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารเกิดความยั่งยืนและส่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม โดยสรุป งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารและยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

ชาญชิต ทัทพณี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาแบบการบริหารที่จะช่วยยกระดับโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนคุณธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยได้ดำเนินการในพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งมีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนา จากนั้นจึงพัฒนาแบบการบริหารที่เหมาะสม และทำการทดลองใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบผลการวิจัยได้นำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ประการแรก การสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วม ซึ่งเน้นการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณธรรม เนื่องจากชุมชนในภาคเหนือมีทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่เข้มแข็ง ประการที่สอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรม โดยบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมพื้นบ้านเข้ากับการจัดการเรียนการสอน ประการที่สาม การบูรณาการคุณธรรมสู่การปฏิบัติ เน้นการนำคุณธรรมเป้าหมายมาผสมผสานในทุกกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยใช้กิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น ประการที่สี่ การสร้างนวัตกรรมและการจัดการความรู้ มุ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมในการส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอด

การพัฒนา ประการที่ห้า การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เน้นการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบท และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า โรงเรียนที่นำรูปแบบไปใช้มีการพัฒนาด้านคุณธรรมที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านพฤติกรรมของนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญคือ การผสมผสานระหว่างแนวคิดสากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกภาคส่วน งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมที่สอดคล้องกับบริบทของภาคเหนือ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมในพื้นที่อื่นๆ โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

อภิญา สิงหา (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารที่จะช่วยยกระดับสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมต้องอาศัยการบูรณาการหลักคุณธรรมเข้าสู่ทุกมิติของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานทั้ง 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป นอกจากนี้ยังต้องสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาร่วมกัน งานวิจัยนี้ยังเน้นย้ำว่า การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมไม่ใช่เพียงการจัดกิจกรรมหรือโครงการเฉพาะกิจ แต่ต้องหล่อหลอมให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรและวิถีชีวิตในโรงเรียน ผ่านการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมที่ยั่งยืนในสถานศึกษา ข้อค้นพบสำคัญอีกประการหนึ่งคือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม และต้องมีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้สามารถเป็นต้นแบบและผู้นำด้านคุณธรรมได้เช่นกัน

นรินทร์ ขวัญคารวิน (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมอย่างยั่งยืน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการบริหารที่จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมที่มีความยั่งยืน ไม่ใช่เพียงการดำเนินการในระยะสั้นหรือเฉพาะกิจเท่านั้น การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม จากนั้นจึงพัฒนาแบบการบริหารที่เหมาะสม และทำการทดลองใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในทุกขั้นตอนของการวิจัย ผลการวิจัยได้นำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่ยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ ประการแรก การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ซึ่งเน้นการ

กำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงบริบทและความต้องการของชุมชน ตลอดจนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความเข้มแข็งทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านคุณธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาภาวะผู้นำต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ประการที่สาม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม เน้นการหล่อหลอมให้คุณธรรมกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตในโรงเรียน ผ่านการปฏิบัติที่สม่ำเสมอและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะช่วยให้การพัฒนาคุณธรรมมีความยั่งยืน ประการที่สี่ การบูรณาการคุณธรรมสู่การปฏิบัติ โดยผสมผสานคุณธรรมเข้ากับทุกกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งในหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการ การบูรณาการต้องทำอย่างเป็นธรรมชาติและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ประการที่ห้า การสร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่าย เน้นการดึงพลังของทุกภาคส่วนมาร่วมพัฒนาคุณธรรม ทั้งภายในโรงเรียนและกับหน่วยงานภายนอก การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ประการที่หก การกำกับติดตามและพัฒนายอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง การประเมินผลที่เป็นระบบ และการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การกำกับติดตามต้องทำด้วยกลยุธมิตรและมุ่งเน้นการพัฒนา ผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า โรงเรียนที่นำรูปแบบไปใช้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป โดยคำนึงถึงการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

กัณฑ์ทัย งานวิชาและณิศา เวชญาลักษณ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและพัฒนการบริหารงานด้านคุณธรรมในบริบทของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ การวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นการศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมในบริบทเฉพาะของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งมีความท้าทายและความต้องการที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป โดยการศึกษาได้ครอบคลุมการบริหารงานทั้ง 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ในด้านการบริหารวิชาการ งานวิจัยพบว่าต้องมีการปรับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน โดยสอดแทรกการพัฒนาคุณธรรมผ่านกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้จริง และเห็นผลเป็นรูปธรรม ด้านการบริหารงบประมาณ มีการจัดสรรทรัพยากรที่คำนึงถึงความต้องการพิเศษของผู้เรียน

ทั้งในด้านสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น โดยยึดหลักความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด ต่อผู้เรียน ด้านการบริหารงานบุคคล เน้นการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทั้งความเชี่ยวชาญในการดูแล ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ และมีคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ด้านการบริหารทั่วไป มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้และพัฒนาคุณธรรมสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณธรรมของผู้เรียน ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่งานวิจัยนี้ค้นพบ ประกอบด้วย การมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และเข้าใจบริบทของการศึกษาพิเศษ การมีครูและบุคลากรที่มีความทุ่มเทและเข้าใจผู้เรียน การได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน และการมีระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ข้อเสนอแนะจาก งานวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษเกิดประสิทธิผลสูงสุด

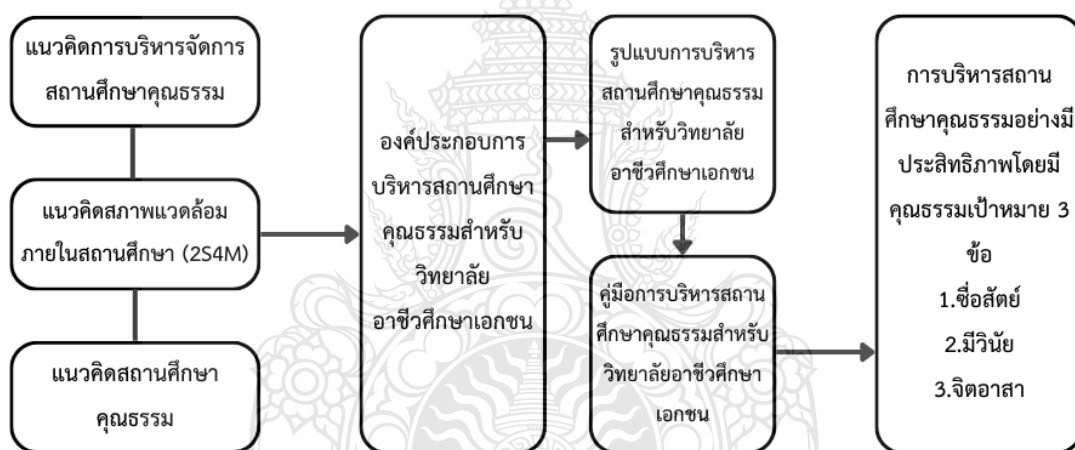
การพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาและสภาพปัญหาที่พบในบริบทของประเทศไทย จำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การศึกษาของ Roberts และ Thompson (2024) ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีความท้าทายเฉพาะในการพัฒนา คุณธรรม เนื่องจากต้องสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทักษะวิชาชีพและการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการแข่งขันที่สูง ในขณะเดียวกัน Wilson และคณะ (2023) ได้เสนอ ว่าการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การบูรณาการคุณธรรมในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (2) การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม และ (3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษา สถานประกอบการ และชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (2024) ที่เน้นความสำคัญ ของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมอย่างยั่งยืน การนำแนวคิด สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา 2S4M ของ สุมิตร สุวรรณ (2565) มาปรับใช้ในบริบทของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จะช่วยให้การจัดการด้านโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของ การบริหารสถานศึกษาบนพื้นฐาน ของคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และการ สนับสนุนจากชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังมีการเน้นถึงแนวทางการพัฒนาโรงเรียน คุณธรรมให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสังคม

ที่เปลี่ยนแปลงได้ งานวิจัยเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา
คุณธรรมให้เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง
ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ทั้งนี้กรอบแนวคิดการวิจัยได้อาศัยฐานความรู้จากแนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษาคุณธรรม
แนวคิดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา 2S4M และหลักการของสถานศึกษาคุณธรรม มาผสมผสาน
เพื่อให้เกิดรูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย
ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

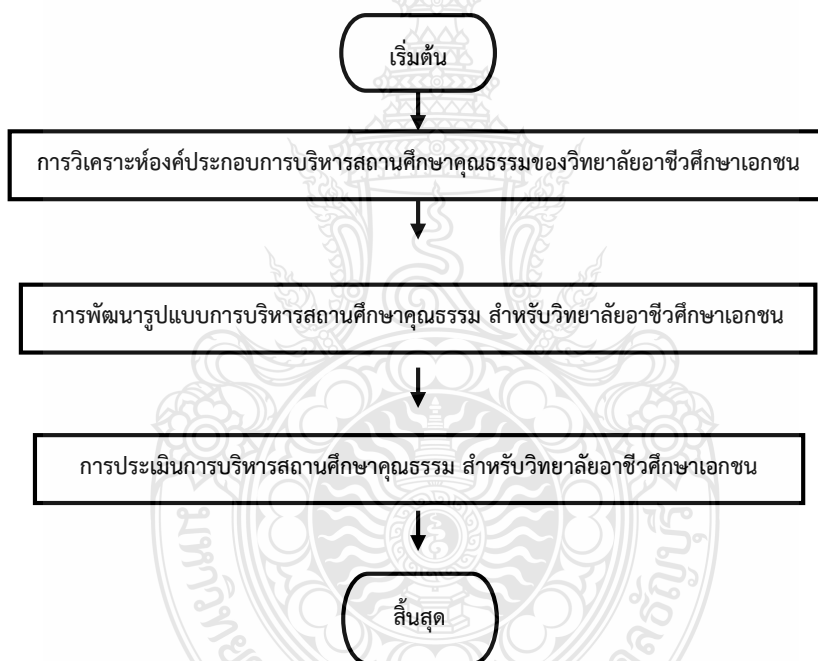
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งจะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.2 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.3 การประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อหาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ หรือ

รองผู้อำนวยการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน รวมจำนวน 10 ท่าน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษา การคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษามีบทความทางวิชาการ การคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ และหัวหน้างานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 480 แห่ง แห่งละ 2 คน ได้จำนวน 960 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 283 คน เพื่อให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ และหัวหน้างานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมทุกระดับและลักษณะของกลุ่มเป้าหมายจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศโดยแบ่งเป็น 5 ภาค ได้แก่ อุปนายกภาคเหนือ จำนวน 60 คน อุปนายกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 120 คน อุปนายกภาคกลาง จำนวน 100 คน อุปนายกภาคใต้ จำนวน 40 คน และอุปนายกกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน

3.1.2 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เริ่มจากการทบทวนเอกสาร ตำรา วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา และสถานศึกษาคุณธรรม ศึกษาสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษาที่ผลการดำเนินงานโดดเด่นด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

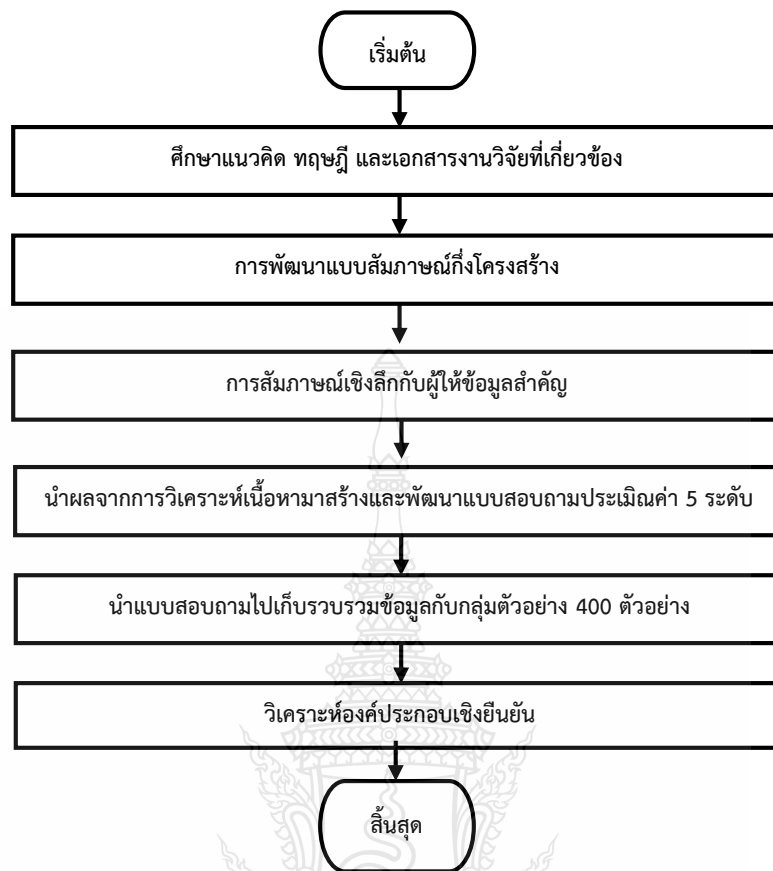
ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาใช้ในการสำรวจปัจจัยความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพให้มีความถูกต้องและชัดเจน

ขั้นตอนที่ 3 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการ การทำหลักสูตร และงานวิชาการอื่น ๆ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งจะนำไปจัดทำเครื่องมือแบบสอบถามตามองค์ประกอบของโครงสร้างตัวแปรสังเกตได้

ขั้นตอนที่ 4 นำผลจากการวิเคราะห์เนื้อหา มาสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม จากนั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัค (Cronbachs' Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น 0.99

ขั้นตอนที่ 5 เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้ Google Form ส่งลิงค์ให้กับ นายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย upanayk ทั้ง 5 ภาค ได้แก่ upanayk ภาคเหนือ upanayk ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ upanayk ภาคกลาง upanayk ภาคใต้ และ upanayk กลุ่มกรุงเทพมหานครฯ ส่งต่อให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 6 ทดสอบความสมบูรณ์ ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) สำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน

3.1.3 เครื่องมือการวิจัย

กระบวนการวิจัยนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Questionnaire) โดยมีข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีพื้นฐานมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้รับการพิจารณาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับแก้ตามคำแนะนำ ก่อนทำการนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน จำนวน 5 ท่าน พิจารณานำมาปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์สำหรับการนำไปใช้จริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามโครงสร้างเนื้อหาการวิจัย ประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก/สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน การวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 6 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างและนโยบาย การให้บริการทางการศึกษา บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มีจำนวนข้อคำถาม 33 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม 5 ปัจจัย ได้แก่ สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และ ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีจำนวนข้อคำถาม 35 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 โดยวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1.4.1 ขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ ทำการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก และจัดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวคิดการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย

3.1.4.2 ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากจากผู้รับใบอนุญาตหรือผู้อำนวยการ และหัวหน้างานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.1.4.3 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ และเก็บแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยยูทิลิตี้ฟอร์ม (Google Form) ผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างใช้ระยะเวลาในการรอข้อมูล 6 สัปดาห์

3.1.4.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการให้คะแนนเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการถอดความบันทึกเสียงของการสัมภาษณ์เป็นภาษาเขียน และศึกษาทำความเข้าใจเพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดและแยกประเด็นความคิดและวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ แล้วนำมาสังเคราะห์และเรียบเรียงเขียนพรรณนาสรุปผลเนื้อหา เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้วิธีการทางสถิติ ดังต่อไปนี้

3.1.5.1 สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่อแจกแจงให้เห็นถึงคุณสมบัติของประชากรที่ศึกษา ทุกตัวแปรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยดูความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าฐานนิยม รวมทั้งการหาค่าการแจกแจงของข้อมูล เพื่อหาความเบ้ และหาค่าความโด่ง เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายตามช่วงระดับค่าเฉลี่ยของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2563) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.40 เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.1.5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equations Model: SEM) เพื่อตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Model Causality) ซึ่งในการใช้เทคนิควิเคราะห์ต่าง ๆ ตามกรอบแนวความคิดที่ได้กำหนดไว้ เป็นไปตามคุณสมบัติระดับการวัด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ ตัวแปรหลายตัวแปร ที่นักวิจัยสามารถตรวจสอบชุดของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัด (Hair และคณะ, 2019) ดังนั้นการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) สำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับอาชีวศึกษาเอกชน ใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องโมเดล (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

1) ค่าดัชนีไคสแควร์ (Chi-Square: χ^2) ซึ่งเป็นค่าดัชนีที่ทดสอบสมมติฐานความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่คาดไว้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บได้ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำหรือเข้าไปสู่ศูนย์

แสดงว่ามีความสอดคล้องของโมเดลในภาพรวม ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom: df.) เป็นค่าสถิติที่ใช้แสดงความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลโดยใช้พิจารณาพร้อมกับค่าไคสแควร์ (Chi-Square) นั่นคือ χ^2/df . ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติฟังก์ชันความกลมกลืน มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลนั้น ยังมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น

2) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นอัตราส่วน ของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องระหว่างโมเดลต้นแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์การประเมินความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า GFI ≥ 0.9 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้าค่าดัชนี GFI ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลนั้น ยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น

3) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นค่าสถิติที่ได้จากการปรับค่าองศาอิสระและจำนวนพารามิเตอร์ของโมเดล หากค่า AGFI ≥ 0.9 จะถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) Normed Fit Index (NFI) มีค่าระหว่าง 0-1 เมื่อค่า NFI > 0.9 แสดงว่าเกิดความกลมกลืนค่อนข้างดี

5) Incremental Fit Index (IFI) ถ้าค่า IFI มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลที่ผู้วิจัย คาดไว้ว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย IFI > 0.90 สรุปว่ามีความกลมกลืนระหว่างโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

6) Comparative Fit Index (CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลที่คาดไว้กับโมเดลอิสระ ซึ่งตัวแปรเป็นอิสระกัน ถ้าค่า CFI > 0.9 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน ถ้าค่า CFI มีค่าระหว่าง 0-1 ซึ่งใกล้ 1 หมายถึง เกิดความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7) ค่า HOELTER ใช้ตรวจสอบขนาดตัวอย่างต่ำสุดที่ยอมรับ H_0 ว่าพอหรือเหมาะสมหรือยัง ซึ่ง HOELTER > 200 จึงจะถือว่าขนาดตัวอย่างมากพอ

8) ค่าดัชนี RMR (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้จากการเปรียบเทียบเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่ผู้วิจัย คาดไว้ (Σ) กับ เมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วม ของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (S) ค่า RMR เข้าสู่ศูนย์จะได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

9) ค่าดัชนี RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) แสดงถึงค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง (ความไม่กลมกลืน) ต่อองศา อิสระ ดังนั้น RMSEA ของโมเดล ที่กลมกลืนควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ รายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้ RMSEA ≤ 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความ

กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $0.05 < RMSEA \leq 0.08$ แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $RMSEA > 0.8$ แสดงว่า โมเดลไม่มีความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงควรมีการปรับปรุงโมเดล ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล

การประเมินความสอดคล้องของโมเดล Evaluating the Data-Model Fit	เกณฑ์ที่ใช้ พิจารณา Criteria	ความหมายของเกณฑ์ที่ใช้ในการ ตรวจสอบ
1. ค่าไคสแควร์ χ^2 – test (Chi-Square Statistics)	> 0.05	$p > 0.05$ ไม่นัยสำคัญ
2. CMIN/df.	< 2.00	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี $2.00-5.00$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้
3. Goodness of Fit Index: GFI	> 0.90	> 0.90 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.90-0.95$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้
4. Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI	> 0.90	> 0.90 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.90-0.95$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้
5. Normed Fit Index: NFI	> 0.90	> 0.90 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.90-0.95$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้
6. Incremental Fit Index: IFI	> 0.90	> 0.90 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.90-0.95$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้
7. Comparative Fit Index: CFI	> 0.90	> 0.90 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.90-0.95$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้
8. Root Mean Square Residual: RMR	< 0.05	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.05-0.08$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ $0.08-0.10$ ไม่ค่อยสอดคล้องกลมกลืน > 0.10 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน
9. Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	< 0.05	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.05-0.08$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ $0.08-0.10$ ไม่ค่อยสอดคล้องกลมกลืน > 0.10 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

3.2 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เอกชน

3.2.1 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ผู้บริหารอาชีวศึกษา และนักวิชาการสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน 13 ท่าน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านสถานศึกษาคุณธรรมที่มีผลงานเชิงประจักษ์ จำนวน 4 ท่าน นักวิชาการศึกษาจากมหาวิทยาลัย จำนวน 4 ท่าน ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี จำนวน 5 ท่าน

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินคุณภาพของคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้อง ตลอดจนพิจารณาความชัดเจนด้านการใช้ภาษา เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษาที่มีบทความทางวิชาการ การคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.2.2 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง อาทิ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านคุณธรรมในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้มั่นใจว่าผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความรู้และประสบการณ์ที่สามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงลึกและมีคุณภาพ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับเชิญต้องเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาโดยตรง หรือมีผลงานเชิงประจักษ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมเอกสารประกอบ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม กรอบแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหาร แนวทางการตั้งคำถามเชิงลึกเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นสำคัญได้อย่างครอบคลุม เครื่องมือบันทึกข้อมูลและเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กระบวนการสนทนากลุ่มดำเนินการโดยใช้เทคนิคการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Discussion) เพื่อให้การอภิปรายเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถสังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้จริง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม การเชื่อมโยงรูปแบบการบริหารกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

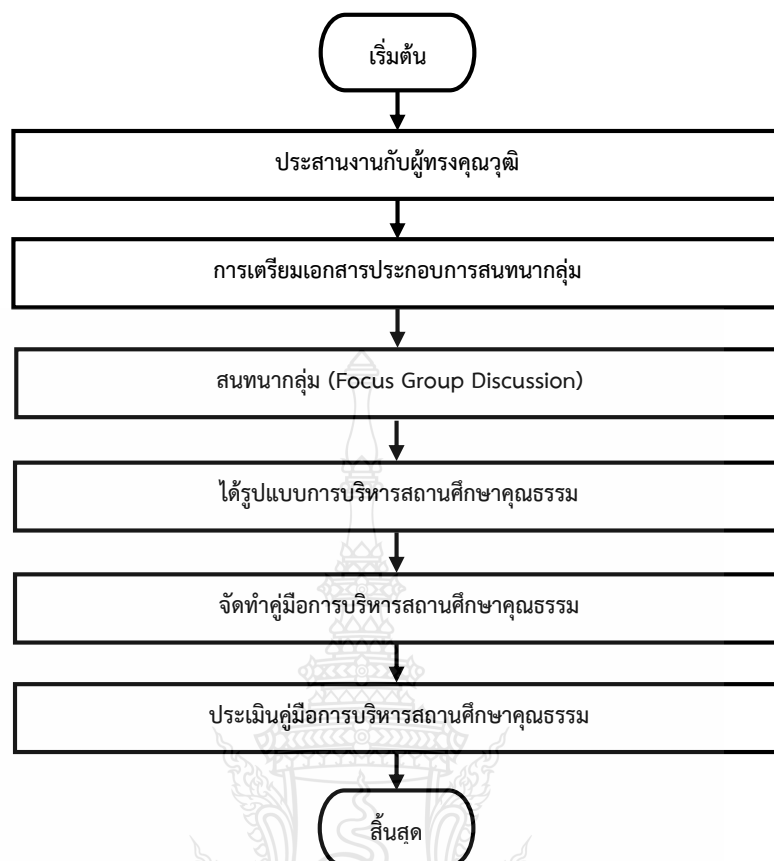
ผลจากการสนทนากลุ่มได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนถึงแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา คุณธรรม รวมถึงข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบที่มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพื่อทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการสร้างรูปแบบฯ และทำการยืนยันและประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับอาชีวศึกษาเอกชน 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูล สรุปผล และนำข้อคิดเห็นต่าง ๆ มาปรับปรุงรูปแบบฯ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ภายหลังจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เมื่อได้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มแล้ว ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบที่มีความครบถ้วนและเป็นไปตามหลักการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม รูปแบบที่พัฒนาขึ้นต้องมีความชัดเจนในด้านโครงสร้าง องค์ประกอบ และกระบวนการดำเนินงาน โดยต้องสามารถนำไปปรับใช้กับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้จริง

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อใช้เป็นแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาคุณธรรม

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินคุณภาพของคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้อง ตลอดจนพิจารณาความชัดเจนด้านการใช้ภาษา และนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 3.3





ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.2.3 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับอาชีวศึกษาเอกชน เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมผลการประเมินในขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการ ประกอบด้วยเครื่องมือ จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

- 1) แบบสอบถามการสนทนากลุ่ม
- 2) แบบประเมินคุณภาพคู่มือ

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการผ่านเครื่องมือสองประเภท คือ แบบสอบถามการสนทนากลุ่มและแบบประเมินคุณภาพคู่มือ แบบสอบถามการสนทนากลุ่มเริ่มจากการประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ พร้อมจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องล่วงหน้า การดำเนินการสนทนากลุ่มจัดในสถานที่ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการบันทึกเสียงและจดบันทึกควบคู่กัน

หลังเสร็จสิ้นการสนทนา ข้อมูลถูกนำมาถอดเทป จัดระเบียบ และวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่ศึกษา ส่วนแบบประเมินคุณภาพคู่มือ เริ่มจากการจัดเตรียมชุดเอกสารประกอบด้วยคู่มือ แบบประเมิน และหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน มีการติดตามผลตามกำหนด เมื่อได้รับแบบประเมินครบถ้วน จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ข้อมูลจากเครื่องมือทั้งสองถูกนำมาสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบและคู่มือให้สมบูรณ์ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบนี้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณ มีการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามช่วงระดับค่าเฉลี่ยของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2563) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3.3 การประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.3.1 กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ คือ หัวหน้าสาขาและครู ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป้าหมาย รวมจำนวน 21 คน โดยเป็นหัวหน้าสาขาและครู ได้รับการบรรจุแต่งตั้งและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยการคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

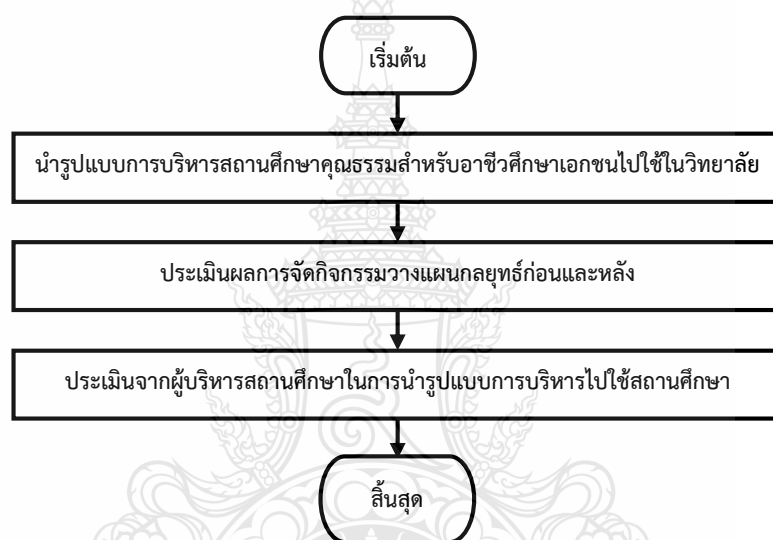
กลุ่มเป้าหมายในการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป้าหมาย รวมจำนวน 4 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยการคัดเลือกใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.3.2 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป้าหมาย โดยการจัดกิจกรรมวางแผนกลยุทธ์สร้างความเข้าใจให้กับครู ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป้าหมาย รวมจำนวน 21 คน โดยร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม

ขั้นตอนที่ 2 ทำการประเมินผลการจัดกิจกรรมวางแผนกลยุทธ์ก่อนและหลังการจัดกิจกรรม จากนั้นจึงทำการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษาในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ ดังภาพที่ 3.4



ภาพที่ 3.4 ขั้นตอนการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3.3.3 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับอาชีวศึกษาเอกชน ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมผลการประเมินในขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการ ประกอบด้วยเครื่องมือ จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

- 1) แบบประเมินการจัดกิจกรรมการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม
- 2) แบบประเมินสำหรับผู้บริหาร

เครื่องมือทั้งหมดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ ลีเคิร์ท ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินมีขั้นตอนดังนี้

1) การประเมินการจัดกิจกรรม รวมจำนวน 21 คน เพื่อประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยแบ่งเป็นแบบประเมินการจัดกิจกรรม จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการให้คะแนนเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) การประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม จำนวน 4 คน เพื่อประเมินการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จากนั้นนำแบบประเมินมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการให้คะแนนเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ก่อนนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติเชิงพรรณนาเพื่อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณ ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามช่วงระดับค่าเฉลี่ย ของ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2563) เปรียบเทียบความแตกต่างก่อนจัดกิจกรรมและหลังจัดกิจกรรม โดยใช้การทดสอบสถิติ t-test Dependent

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

4.2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

4.3 ผลการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

4.1.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน นำมาสังเคราะห์และเรียบเรียงเขียนพรรณนาสรุปผลเนื้อหาได้ดังนี้

4.1.1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน สามารถจำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1) ด้านโครงสร้างและนโยบาย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ควรมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ควรให้ความสำคัญในการวางแผนโครงสร้างการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ จัดลำดับความสำคัญของแต่ละโครงการคุณธรรมอย่างเหมาะสม มีคณะกรรมการดำเนินงานสำหรับให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ กำกับติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีหัวหน้าศูนย์คุณธรรม และคณะทำงานเป็นผู้นำขับเคลื่อนโครงการ มีการกำหนดหน้าที่ ขอบเขตการทำงาน และอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดรูปแบบและช่องทางการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน

1.2) ด้านการให้บริการทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ควรเป็นสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบ และศูนย์เรียนรู้ของสถานศึกษาคุณธรรม ในระดับกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ควรพัฒนา

ศักยภาพครูให้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของอาชีพครูและเป็นต้นแบบที่ดีงามของนักศึกษา ควรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษา เพื่อลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในสถานศึกษา และสร้างคนดีสู่สังคม นอกจากนี้ยังควรเป็นสถานที่ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการสร้างอัตลักษณ์คุณธรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างแกนนำคุณธรรมนอกเหนือจากครูและนักศึกษาออกสู่สังคม

1.3) ด้านบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรมีผู้บริหารที่สามารถเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างคุณธรรมที่ดีได้ ควรมีคณะกรรมการดำเนินงานที่สามารถให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจได้ ควรมีครูแกนนำที่สามารถเป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำและเป็นที่ยอมรับของคณะครูในสถานศึกษา รวมถึงควรมีนักเรียนแกนนำที่สามารถสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง แบ่งภาระรับผิดชอบงานอย่างทั่วถึง และส่งต่ออัตลักษณ์คุณธรรมแก่นักเรียนรุ่นต่อไปได้

1.4) ด้านการเงิน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรมีงบประมาณสำหรับโครงการคุณธรรมอย่างเหมาะสม ควรมีงบประมาณสำหรับปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ควรมีงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนแกนนำ มีงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน เข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือ รวมถึงมีงบประมาณสำหรับการจัดสรรของรางวัลและการสร้างแรงจูงใจ

1.5) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรมีสถานที่สำหรับดำเนินกิจกรรมคุณธรรมและเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ ควรมีครุภัณฑ์พื้นฐาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ หรือเก้าอี้เลคเชอร์ ควรมีอุปกรณ์สื่อสำหรับนำเสนอ เช่น กระดาน ปากกา โปรเจกเตอร์ และฉากรับ ควรมีอุปกรณ์สำหรับประชาสัมพันธ์โครงการและกิจกรรม เช่น กระดานกิจกรรม เครื่องขยายเสียง แผ่นฟิวเจอร์บอร์ด ผ้าใบ และสีน้ำ

1.6) ด้านการบริหารจัดการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรมีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูแกนนำ และนักศึกษาแกนนำ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานเป็นหลักในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเข้าสู่สถานศึกษาคุณธรรม ควรมีการระดมสมองกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย และพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกร่วมกัน ควรมีการศึกษาดูงานสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบในภูมิภาค เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ควรมีการระดมสมองออกแบบกิจกรรมการวางแผน แบ่งงาน และลงมือปฏิบัติ ควรมีการประชุมรายงานความก้าวหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

และนำเสนอผลงาน ควรมีการสังเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงสถานศึกษาคุณธรรมของตนเอง ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ควรมีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมจากพฤติกรรมของ บุคลากรของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

4.1.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน สามารถจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1) ด้านสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าสถานศึกษาคุณธรรมควรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม สถานศึกษาควรมีแผนพัฒนาคุณธรรม ควรมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของสถานศึกษาหรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่าน ช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ควรมีการสร้างเครือข่ายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา รวมถึงควรมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ภายในและภายนอก

2.2) ด้านผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาคุณธรรมควรมีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม ควรมีกระบวนการบริหารงาน ที่เป็นระบบ มีการบริหารสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ นอกจากนี้ผู้บริหาร ควรมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยอมรับ มีการผลักดันหรือสนับสนุนกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีการให้คำปรึกษาเชิงนโยบายกับครูผู้รับผิดชอบโครงการ รวมถึงผู้บริหารควรให้โอกาสทุกกลุ่มในการแสดงข้อมูล ให้คำแนะนำ ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วม ชื่นชมความสำเร็จ

2.3) ด้านครู ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าครู ของสถานศึกษาคุณธรรมควรมีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม มีการจัดการเรียนรู้ ปลูกฝัง และ ประเมินคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา มีความสามารถในการเป็นวิทยากรคุณธรรม มีการสร้าง เครือข่ายและการมีส่วนร่วมระหว่างครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรครู มีการปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม รวมถึงควรได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคล หน่วยงานทั้งภายในและ ภายนอก

2.4) ด้านนักเรียนนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปใน ทิศทางเดียวกันว่านักเรียนนักศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม มีโครงการคุณธรรม นักเรียนนักศึกษาควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นักเรียนนักศึกษาควรเป็นผู้นำทางด้านคุณธรรม ควรมีการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมระหว่างนักเรียนนักศึกษา มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในสถานศึกษา

เพิ่มขึ้น รวมถึงนักเรียนนักศึกษาควรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ด้านคุณธรรมให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวม

2.5) ด้านชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีการรวมกลุ่มระหว่างสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อยอดเป็นชุมชนคุณธรรม ควรมีการแบ่งปันแนวคิด สิ่งที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์ และระบุปัญหาร่วมกัน มีการออกแบบและจัดทำแผนโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรม มีการร่วมกันวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีบทบาทในการจัดโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรมร่วมกัน ควรมีการประเมินผล สะท้อนการจัดโครงการ กิจกรรม นวัตกรรมภายในกลุ่ม รวมถึงชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรร่วมกันสรุปผล เผยแพร่แผนการจัดโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรม

4.1.1.3 สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านเสนอแนะให้นำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ รวมถึงเป็นแนวทางให้กับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยทั่วไป และการบริหารสถานศึกษาในระดับอื่น ๆ

4.1.2 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยมีการนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยเรียงลำดับการนำเสนอ ทั้ง 5 ส่วน ดังนี้

4.1.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ และร้อยละของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	229	57.25
หญิง	171	42.75
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	48	12.00
30-40 ปี	92	23.00
41-50 ปี	115	28.75
มากกว่า 50 ปี	145	36.25
รวม	400	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.00
ปริญญาตรี	171	42.75
ปริญญาโท	149	37.25
ปริญญาเอก	64	16.00
รวม	400	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	48	12.00
5 ปี – 10 ปี	71	17.75
11 ปี – 15 ปี	48	12.00
มากกว่า 15 ปี	233	58.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.25 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 42.75 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 36.25 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 28.75 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 23.00 และอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 12.00 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.75 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 37.25 ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 16.00 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.00 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 58.25 รองลงมาคือ

ประสบการณ์ 5 ปี – 10 ปี ร้อยละ 17.75 ประสบการณ์ 11 ปี – 15 ปี ร้อยละ 12.00 และประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 12.00

4.1.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 1) ด้านสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ 2) ด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลผ่านสถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยโครงสร้างและนโยบาย การให้บริการทางการศึกษา บุคลากร การเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยโครงสร้างและนโยบาย

ปัจจัยโครงสร้างและนโยบาย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1	4.28	0.67	มาก
2. ให้ความสำคัญในการการวางแผนโครงสร้างการบริหารกิจกรรม	4.43	0.64	มาก
3. จัดลำดับความสำคัญของแต่ละโครงการคุณธรรมอย่างเหมาะสม	4.30	0.71	มาก
4. คณะกรรมการดำเนินงาน สำหรับให้คำปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุน นิเทศกำกับติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.22	0.88	มาก
5. หัวหน้าศูนย์คุณธรรม และคณะทำงานเป็นผู้นำขับเคลื่อนโครงการ	4.13	0.88	มาก
6. การกำหนดหน้าที่ ขอบเขตการทำงาน และอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน	4.32	0.68	มาก
7. การกำหนดรูปแบบ และช่องทางการสื่อสารอย่างชัดเจน	4.33	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยโครงสร้างและนโยบายพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างและนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ให้ความสำคัญในการวางแผนโครงสร้างการบริหารกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.43) การกำหนดรูปแบบ และช่องทางการสื่อสารอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.33) การกำหนดหน้าที่ ขอบเขตการทำงาน และอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.32) การจัดลำดับความสำคัญของแต่ละโครงการคุณธรรมอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.30) นโยบายสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ($\bar{x}$ = 4.28) คณะกรรมการดำเนินงาน สำหรับให้คำปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุน นิเทศกำกับติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.22) และ หัวหน้าศูนย์คุณธรรม และคณะทำงานเป็นผู้นำขับเคลื่อนโครงการ ($\bar{x}$ = 4.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการให้บริการทางการศึกษา

ปัจจัยการให้บริการทางการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เป็นสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบ และศูนย์เรียนรู้ของสถานศึกษาคุณธรรม ในระดับกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา	4.20	0.68	มาก
2. พัฒนาศักยภาพครูให้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของอาชีพครูและเป็นต้นแบบที่ดีงามของนักศึกษา	4.49	0.68	มาก
3. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษา เพื่อลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในสถานศึกษา และสร้างคนดีสู่สังคม	4.50	0.69	มากที่สุด
4. เป็นสถานที่ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการสร้างอัตลักษณ์คุณธรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างแกนนำคุณธรรมนอกเหนือจากครูและนักศึกษาออกสู่สังคม	4.32	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	4.38	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการให้บริการทางการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการให้บริการทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษา เพื่อลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในสถานศึกษา และสร้างคนดีสู่สังคม ($\bar{x}$ = 4.50)

พัฒนาศักยภาพครูให้ตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบของอาชีพครูและเป็นต้นแบบที่ดีงามของนักศึกษา ($\bar{x}$ = 4.49) เป็นสถานที่ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการสร้างอัตลักษณ์คุณธรรม เพื่อสร้างแกนนำคุณธรรมนอกเหนือ จากครูและนักศึกษาออกสู่สังคม ($\bar{x}$ = 4.32) และ เป็นสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบและศูนย์เรียนรู้ของสถานศึกษาคุณธรรม ในระดับกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{x}$ = 4.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยบุคลากร

ปัจจัยบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำ และแบบอย่างคุณธรรมที่ดี	4.44	0.80	มาก
2. คณะกรรมการดำเนินงานสามารถให้คำปรึกษา และสร้างขวัญกำลังใจได้	4.26	0.77	มาก
3. ครูแกนนำสามารถเป็นวิทยากร มีความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ และเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา	4.22	0.84	มาก
4. นักเรียนแกนนำสามารถสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง แบ่งภาระรับผิดชอบงานอย่างทั่วถึง และส่งต่ออัตลักษณ์คุณธรรมแก่นักเรียนรุ่นต่อไปได้	4.24	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	4.29	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำ และแบบอย่างคุณธรรมที่ดี ($\bar{x}$ = 4.44) คณะกรรมการดำเนินงานสามารถให้คำปรึกษา และสร้างขวัญกำลังใจได้ ($\bar{x}$ = 4.26) นักเรียนแกนนำสามารถสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง แบ่งภาระรับผิดชอบงานอย่างทั่วถึง และส่งต่ออัตลักษณ์คุณธรรมแก่นักเรียนรุ่นต่อไปได้ ($\bar{x}$ = 4.24) และ ครูแกนนำสามารถเป็นวิทยากร มีความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ และเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการเงิน

ปัจจัยการเงิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งบประมาณสำหรับโครงการคุณธรรมอย่างเหมาะสม	4.18	0.92	มาก
3. งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนแกนนำ	4.24	0.90	มาก
4. งบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน เข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือ	4.09	0.91	มาก
5. งบประมาณสำหรับให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ	4.18	0.83	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเงินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งบประมาณสำหรับปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.27) งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนแกนนำ ($\bar{x}$ = 4.24) งบประมาณสำหรับโครงการคุณธรรมอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.18) งบประมาณสำหรับให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ ($\bar{x}$ = 4.18) และ งบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน เข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 4.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยวัสดุอุปกรณ์

ปัจจัยวัสดุอุปกรณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สถานที่สำหรับดำเนินกิจกรรมคุณธรรม และเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ	4.23	0.88	มาก
2. ครุภัณฑ์พื้นฐาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ หรือเก้าอี้เลคเชอร์	4.33	0.79	มาก
3. อุปกรณ์สื่อสำหรับนำเสนอ เช่น กระดาน ปากกา โปรเจกเตอร์และฉากรับ	4.27	0.89	มาก
4. อุปกรณ์สำหรับประชาสัมพันธ์โครงการและกิจกรรม เช่น กระดานกิจกรรม เครื่องขยายเสียง แผ่นฟิวเจอร์บอร์ด ผ้าใบ และสีน้ำ เป็นต้น	4.24	0.88	มาก
เฉลี่ยรวม	4.26	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยวัสดุอุปกรณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัสดุอุปกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ วัสดุพื้นฐาน เช่น โตะ แก้ว ไม้ หรือ แก้ว เลคเซอร์ ($\bar{x}$ = 4.33) อุปกรณ์สำหรับนำเสนอ เช่น กระดาน ปากกา โปรเจกเตอร์และฉากรับ ($\bar{x}$ = 4.27) อุปกรณ์สำหรับประชาสัมพันธ์โครงการและกิจกรรม เช่น กระดานกิจกรรม เครื่องขยายเสียง แผ่นฟิวเจอร์บอร์ด ผ้าใบ และสื่อน้ำ เป็นต้น ($\bar{x}$ = 4.24) และ สถานที่สำหรับดำเนินกิจกรรมคุณธรรม และเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ ($\bar{x}$ = 4.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการ

ปัจจัยการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหาร และ คณะกรรมการสถานศึกษา	4.34	0.78	มาก
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครู แกนนำ	4.22	0.86	มาก
3. การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาแกนนำ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานเป็นหลักในการ พัฒนาเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรม	4.31	0.85	มาก
4. การระดมสมองกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย และ พฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกร่วมกัน	4.29	0.87	มาก
5. การศึกษาดูงานสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบใน ภูมิภาค เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือ	4.12	0.88	มาก
6. การระดมสมองออกแบบกิจกรรมการวางแผน แบ่งงาน และลงมือปฏิบัติ	4.23	0.78	มาก
7. การประชุมรายงานความก้าวหน้าเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และนำเสนอผลงาน	4.14	0.86	มาก
8. การสังเคราะห์ และถอดบทเรียน เพื่อปรับปรุง สถานศึกษาคุณธรรมของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	4.16	0.82	มาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการ (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9. การประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษา คุณธรรม จากพฤติกรรมของบุคลากรของสถานศึกษา ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.24	0.82	มาก
เฉลี่ยรวม	4.23	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.34) การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาแกนนำให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานเป็นหลักในการพัฒนาเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.31) การระดมสมองกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย และพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกร่วมกัน ($\bar{x}$ = 4.29) การประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม จากพฤติกรรมของบุคลากรของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{x}$ = 4.24) การระดมสมองออกแบบกิจกรรมการวางแผน แบ่งงาน และลงมือปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.23) การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูแกนนำ ($\bar{x}$ = 4.22) การสังเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงสถานศึกษาคุณธรรมของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ($\bar{x}$ = 4.16) การประชุมรายงานความก้าวหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน ($\bar{x}$ = 4.14) และการศึกษาดูงานสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบในภูมิภาค เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 4.12) ตามลำดับ

2) ด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และ ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.8 – 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสถานศึกษา

ปัจจัยสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม	4.43	0.71	มาก
2. แผนพัฒนาคุณธรรม	4.28	0.82	มาก
3. คุณธรรมอัตลักษณ์ของสถานศึกษาหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.19	0.80	มาก
4. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.32	0.81	มาก
5. การสร้างเครือข่ายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา	4.22	0.92	มาก
6. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา	4.26	0.89	มาก
7. ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก	4.30	0.82	มาก
เฉลี่ยรวม	4.28	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.28) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ คำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.43) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.32) ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก ($\bar{x}$ = 4.30) แผนพัฒนาคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.28) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.26) การสร้างเครือข่ายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.22) และคุณธรรมอัตลักษณ์ของสถานศึกษาหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ($\bar{x}$ = 4.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยผู้บริหาร

ปัจจัยผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม	4.55	0.70	มากที่สุด
2. มีกระบวนการบริหารงานที่เป็นระบบ	4.41	0.79	มาก
3. มีการบริหารสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	4.44	0.85	มาก
4. มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และได้รับการยอมรับ	4.47	0.76	มาก
5. มีการผลักดันหรือสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.79	มาก
6. มีการให้คำปรึกษาเชิงนโยบายกับครูผู้รับผิดชอบโครงการ	4.42	0.73	มาก
7. มีการให้โอกาสทุกกลุ่มในการแสดงข้อมูล ให้คำแนะนำ ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมชื่นชมความสำเร็จ	4.41	0.77	มาก
เฉลี่ยรวม	4.45	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.55) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และได้รับการยอมรับ ($\bar{x}$ = 4.47) การผลักดันหรือสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.45) การบริหารสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ($\bar{x}$ = 4.44) การให้คำปรึกษาเชิงนโยบายกับครูผู้รับผิดชอบโครงการ ($\bar{x}$ = 4.42) กระบวนการบริหารงานที่เป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.41) และการให้โอกาสทุกกลุ่มในการแสดงข้อมูลให้คำแนะนำ ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมชื่นชมความสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยครู

ปัจจัยครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม	4.44	0.72	มาก
2. การจัดการเรียนรู้ ปลุกฝัง และประเมินคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา	4.42	0.81	มาก
3. ความสามารถในการเป็นวิทยากรคุณธรรม	4.23	0.84	มาก
4. การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมระหว่างครู	4.35	0.75	มาก
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรครู	4.37	0.79	มาก
6. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม	4.48	0.71	มาก
7. ได้รับการยอมรับหรือการยกย่องจากบุคคล หน่วยงาน ภายในหรือภายนอก	4.33	0.85	มาก
เฉลี่ยรวม	4.37	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยครู พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.48) มีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.44) การจัดการเรียนรู้ ปลุกฝัง และประเมินคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา ($\bar{x}$ = 4.42) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรครู ($\bar{x}$ = 4.37) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมระหว่างครู ($\bar{x}$ = 4.35) ได้รับการยอมรับหรือการยกย่องจากบุคคล หน่วยงานภายในหรือภายนอก ($\bar{x}$ = 4.33) และความสามารถในการเป็นวิทยากรคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนักเรียน

ปัจจัยนักเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม	4.26	0.80	มาก
2. โครงการคุณธรรม	4.21	0.82	มาก
3. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.33	0.81	มาก
4. เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรม	4.28	0.86	มาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนักเรียน (ต่อ)

ปัจจัยนักเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมระหว่างนักศึกษา	4.31	0.77	มาก
6. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในสถานศึกษาเพิ่มขึ้น	4.40	0.79	มาก
7. สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ด้านคุณธรรมให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวม	4.36	0.80	มาก
เฉลี่ยรวม	4.31	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนักเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ($\bar{x}$ = 4.40) สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ด้านคุณธรรมให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวม ($\bar{x}$ = 4.36) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x}$ = 4.33) การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมระหว่างนักศึกษา ($\bar{x}$ = 4.31) เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.28) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.26) และโครงการคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปัจจัยชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การรวมกลุ่มระหว่างสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อยอดเป็นชุมชนคุณธรรม	4.21	0.93	มาก
2. การแบ่งปันแนวคิด สิ่งที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์ และระบุปัญหาาร่วมกัน	4.18	0.89	มาก
3. การร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรม	4.14	0.92	มาก
4. การร่วมกันวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข	4.13	0.93	มาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)

ปัจจัยชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. บทบาทในการจัดโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรมร่วมกัน	4.16	0.88	มาก
6. การประเมินผล สะท้อนการจัดโครงการ กิจกรรม นวัตกรรมภายในกลุ่ม	4.15	0.94	มาก
7. สมาชิกร่วมกันสรุปผล เผยแพร่แผนการจัดโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรม	4.20	0.93	มาก
เฉลี่ยรวม	4.17	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การรวมกลุ่มระหว่างสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อยอดเป็นชุมชนคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.21) สมาชิกร่วมกันสรุปผล เผยแพร่แผนการจัดโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.20) การแบ่งปันแนวคิด สิ่งที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์ และระบุปัญหา ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.18) บทบาทในการจัดโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรมร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.16) การประเมินผล สะท้อนการจัดโครงการ กิจกรรม นวัตกรรมภายในกลุ่ม ($\bar{X}$ = 4.15) การร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.14) และการร่วมกันวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X}$ = 4.13) ตามลำดับ

4.1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 4.13

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

SSTP แทน โครงสร้างและนโยบาย

SSEV แทน การให้บริการทางการศึกษา

MMAN แทน บุคลากร

MMON	แทน	การเงิน
MMAT	แทน	วัสดุอุปกรณ์
MMGN	แทน	การบริหารจัดการ
SCOL	แทน	สถานศึกษา
EXCE	แทน	ผู้บริหาร
TCER	แทน	ครู
SDEN	แทน	นักเรียน
SHOL	แทน	ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
PVCL	แทน	สถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
MSCL	แทน	การบริหารสถานศึกษาคุณธรรม
MPVC	แทน	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ ที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ เอฟ (F-test)
C.V.	แทน	สัมประสิทธิ์ของการแปรผัน
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KUS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Coefficient)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)
df.	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
P-Value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ξ	แทน	ตัวแปรแฝงภายนอก (Ksi)
η	แทน	ตัวแปรแฝงภายใน (Eta)
Γ	แทน	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก ξ ไป η
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMR	แทน	ค่าดัชนี RMR (Root Mean Square Residual: RMR)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนี RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	ค่าอิทธิพลรวม (Total Effects)
	แทน	ตัวแปรแฝง
	แทน	ตัวแปรสังเกตได้
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้
$\rightarrow$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยจากตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล
$\leftrightarrow$	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม
สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

R	SSTP	SSEV	MMAN	MMON	MMAT	MMGN	SCOL	EXCE	TCER	SDEN	SHOL
SSTP	1										
SSEV	.77**	1									
MMAN	.69**	.69**	1								
MMON	.51**	.58**	.78**	1							
MMAT	.67**	.55**	.76**	.73**	1						
MMGN	.65**	.65**	.85**	.82**	.75**	1					
SCOL	.64**	.60**	.83**	.79**	.76**	.86**	1				
EXCE	.63**	.69**	.71**	.76**	.70**	.79**	.83**	1			
TCER	.63**	.66**	.75**	.73**	.69**	.85**	.86**	.85**	1		
SDEN	.65**	.69**	.78**	.75**	.66**	.81**	.81**	.81**	.86**	1	
SHOL	.62**	.55**	.78**	.70**	.73**	.85**	.86**	.77**	.83**	.76**	1
Mean	4.15	4.38	4.29	4.19	4.26	4.23	4.28	4.45	4.37	4.31	4.17
S.D.	0.53	0.58	0.70	0.78	0.79	0.74	0.71	0.69	0.70	0.73	0.87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 11 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 55 คู่ มีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ มีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.51 ถึง 0.86 โดยมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.45 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.87

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแยกพิจารณาได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ด้านสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ ด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม

ตัวแปรแฝงด้านสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีขนาดความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($0.4 < r < 0.6$) จำนวน 3 คู่ ระดับค่อนข้างสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 10 คู่ และระดับสูง ($0.8 < r < 1.0$) จำนวน 2 คู่ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ บุคลากร (MMAN) กับการบริหารจัดการ (MMGN) มีค่าความสัมพันธ์ 0.85 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้หากตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดสูงด้วย หรือมีความแปรผันตรงต่อกัน

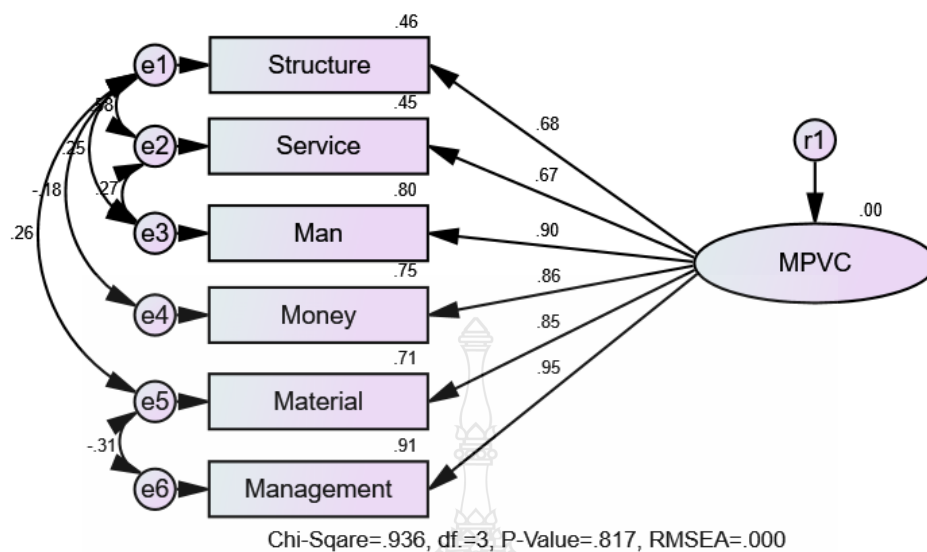
ตัวแปรแฝงด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 2 คู่ และระดับสูง ($0.8 < r < 1.0$) จำนวน 8 คู่ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ครู (TCER) กับนักเรียน (SDEN) มีค่าความสัมพันธ์ 0.86 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้หากตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดสูงด้วย หรือมีความแปรผันตรงต่อกัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงต่างกัน คือ ตัวแปรแฝงด้านสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.4 < r < 0.6$) จำนวน 1 คู่ ระดับค่อนข้างสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 23 คู่ และระดับสูง ($0.8 < r < 1.0$) จำนวน 1 คู่ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ บุคลากร (MMAN) กับสถานศึกษา (SCOL) มีค่าความสัมพันธ์ 0.83 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มนี้หากตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดสูงด้วย หรือมีความแปรผันตรงต่อกัน

4.1.4 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ

ผู้วิจัยได้เลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อทำการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (ทฤษฎี) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ข้อมูลสังเกต) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และปรับเปลี่ยนรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้น ให้มีความเที่ยงตรงต่อรูปแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้ดังภาพที่ 4.1 และตารางที่ 4.14

4.1.4.1 รูปแบบขององค์ประกอบด้านสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (MPVC)



ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ตารางที่ 4.14 สมการโครงสร้างการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (MPVC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

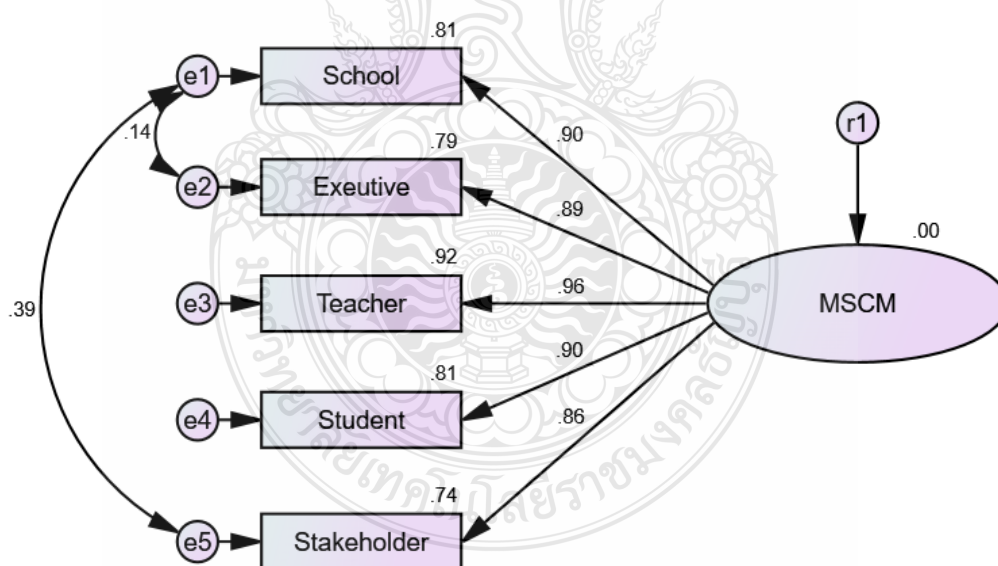
ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนัก	ค่าความคลาด	ค่าสถิติ	สัมประสิทธิ์การ
ภายใน	องค์ประกอบ	เคลื่อน (SE)	(t)	ตัดสินใจ (R ²)
SSTP	0.68	-	-	0.46
SSEV	0.67	0.06	18.94**	0.45
MMAN	0.90	0.10	17.73**	0.80
MMON	0.87	0.13	14.49**	0.75
MMAT	0.85	0.11	16.45**	0.71
MMGN	0.95	0.12	16.21**	0.91

Chi-Square = 0.936, df. = 3, P-Value = 0.817, CFI = 1.000, GFI = 0.999, AGFI = 0.995, RMR = 0.002, RMSEA = 0.000

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 0.936, df. = 3, P-Value =

0.817) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.995 ค่าดัชนี RMR มีค่าเท่ากับ 0.002 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.68 ถึง 0.95 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การบริหารจัดการ (MMGN) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝงสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนร้อยละ 91 รองลงมาคือ บุคลากร (MMAN) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝงสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนร้อยละ 80 การเงิน (MMON) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝง สถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนร้อยละ 75 วัสดุอุปกรณ์ (MMAT) มีการแปรผัน รวมกับตัวแปรแฝงสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ร้อยละ 71 โครงสร้างและ นโยบาย (SSTP) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝงสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ร้อยละ 46 และการให้บริการทางการศึกษา (SSEV) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝงสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนร้อยละ 45 ตามลำดับ ดังภาพที่ 4.2 และ ตารางที่ 4.15

4.1.4.2 รูปแบบปัจจัยขององค์ประกอบด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม (MSCM)



Chi-Square=3.958, df.=3, P-Value=.266, RMSEA=.028

ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม

ตารางที่ 4.15 สมการโครงสร้างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการบริหารสถานศึกษา
คุณธรรม (MSCM) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

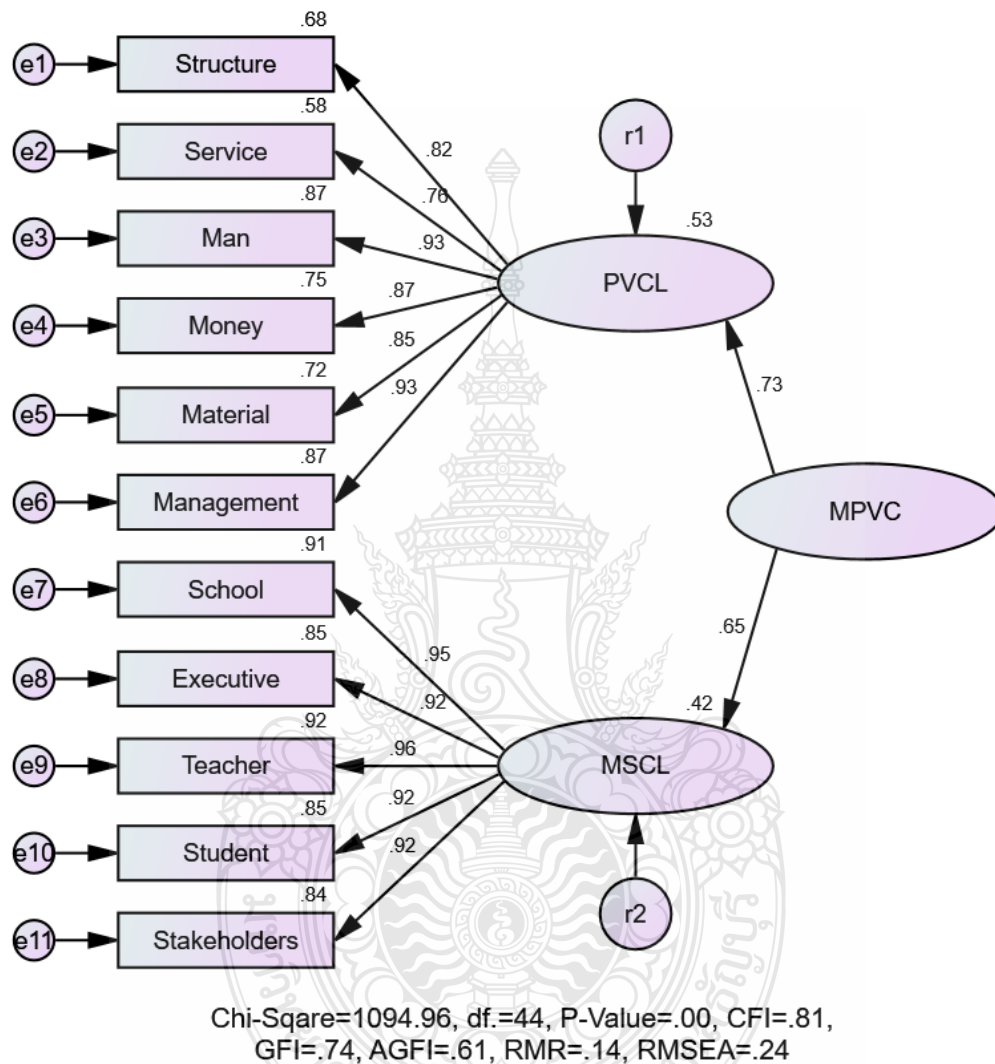
ตัวแปรสังเกตได้ ภายใน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความคลาด เคลื่อน (SE)	ค่าสถิติ (t)	สัมประสิทธิ์การ ตัดสินใจ (R^2)
SCOL	0.90	-	-	0.81
EXCE	0.89	0.03	29.57**	0.79
TCER	0.96	0.03	33.02**	0.92
SDEN	0.90	0.04	28.38**	0.81
SHOL	0.86	0.04	32.53**	0.74

Chi-Square = 3.958, df. = 3, P-Value = 0.266, CFI = 1.000, GFI = 0.996, AGFI = 0.981,
RMR = 0.003, RMSEA = 0.028

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมจำแนกตามรายด้านย่อย พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไคสแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 3.958, df. = 3, P-Value = 0.266) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.981 ค่าดัชนี RMR มีค่าเท่ากับ 0.003 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.028 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.86 ถึง 0.96 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ครู (TCER) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝงด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมร้อยละ 92 รองลงมาคือ นักเรียน (SDEN) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝงด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมร้อยละ 81 สถานศึกษา (SCOL) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝงด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมร้อยละ 81 ผู้บริหาร (EXCE) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝงด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมร้อยละ 79 และ ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SHOL) มีการแปรผันรวมกับตัวแปรแฝงด้านการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมร้อยละ 74 ตามลำดับ

เมื่อนำตัวแปรในองค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis : CFA) ของโมเดลแบบจำลองการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนดังภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดล

แบบจำลองการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำการปรับแต่งองค์ประกอบโดยพิจารณาจากค่า MI ที่มากที่สุดตามลำดับ และเลือกวิธีเชื่อมโยงลูกศร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 โมเดลตัวแปรแฝงซึ่งองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนก่อนปรับ

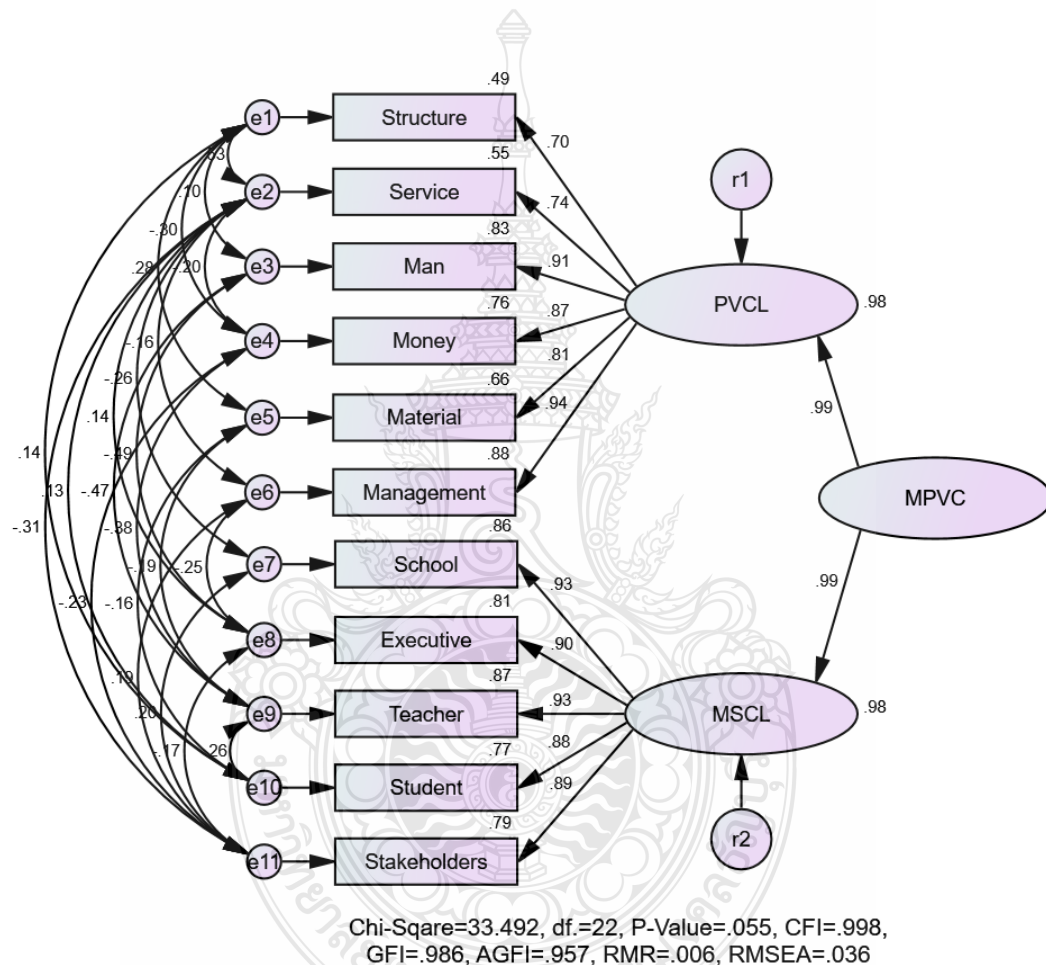
เมื่อปรับแต่งองค์ประกอบแล้วนั้น พบว่า ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนการปรับรูปแบบ		หลังการปรับรูปแบบ	
		ความสัมพันธ์		ความสัมพันธ์	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-Square		1094.958		33.492	
P-Value of χ^2	> 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.055	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	0.805	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.998	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	0.737	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.986	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.95	0.606	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.957	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.008	0.141	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.006	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.245	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.036	ผ่านเกณฑ์
CN	> 200	23	ไม่ผ่านเกณฑ์	405	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าสถิติ Chi-Square ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนการปรับรูปแบบความสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1094.958 และมีค่า P-Value 0.000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าดัชนีต่าง ๆ ได้แก่ ค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.805 ค่าดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.737 ค่าดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.606 ค่าดัชนี RMR มีค่าเท่ากับ 0.141 ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.245 และค่าดัชนี CN มีค่าเท่ากับ 23 ซึ่งค่าดัชนีดังกล่าวยังไม่มีตัวใดผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นต้องปรับรูปแบบความสัมพันธ์ให้มีความสอดคล้องกลมกลืนมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ในการปรับรูปแบบความสัมพันธ์จะพิจารณาข้อเสนอแนะจากโปรแกรมหรือดัชนีปรับรูปแบบความสัมพันธ์ (Model Modification Indices: MI) และค่าการเปลี่ยนแปลงพารามิเตอร์ที่คาดหวังมาตรฐาน (Standardized Expected Parameter Change: SEPC) จนได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ที่ปรับแล้วมีค่าสถิติ Chi-Square เท่ากับ 33.492 และมีค่า P-Value เท่ากับ 0.055 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาดัชนีการวัดต่าง ๆ ได้แก่ ค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.998 ค่าดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.986 ค่าดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.957 ค่าดัชนี RMR มีค่าเท่ากับ 0.006

ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.036 และค่าดัชนี CN มีค่าเท่ากับ 405 ดังภาพที่ 4.4 ซึ่งพบว่า ค่าดัชนี ทุกตัวอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ได้สารสนเทศในการอธิบายผลการวิจัยเพิ่มขึ้น จึงมีการประเมิน ความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากความมี นัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ประเมินค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ และความ เชื่อมั่นของตัวแปรแฝงที่ศึกษา โดยมีผลการประเมินรูปแบบความสัมพันธ์การวัดแต่ละตัวแปรแฝง ดังภาพที่ 4.4 และ ตารางที่ 4.17



ภาพที่ 4.4 โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

ตารางที่ 4.17 สมการโครงสร้างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม
สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความคลาด เคลื่อน (SE)	ค่าสถิติ (t)	สัมประสิทธิ์การ ตัดสินใจ (R^2)
สถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (PVCL)				
Structure (SSTP)	0.70	0.03	18.04**	0.49
Service (SSEV)	0.74	0.03	19.04**	0.55
Man (MMAN)	0.91	0.03	32.89**	0.83
Money (MMON)	0.87	0.03	28.78**	0.76
Material (MMAT)	0.81	0.04	24.49**	0.66
Management (MMGN)	0.94	-	-	0.88
การบริหารสถานศึกษาคุณธรรม (MSCL)				
School (SCOL)	0.93	0.03	33.67	0.86
Executive (EXCE)	0.90	0.03	25.73	0.81
Teacher (TCER)	0.93	0.03	29.92	0.87
Student (SDEN)	0.88	0.03	26.14	0.77
Stakeholders (SHOL)	0.89	-	-	0.79
Chi-Square=33.492, df=22, p=0.055, CFI= 0.998, GFI=0.986, AGFI=0.957, RMR=0.006, RMSEA=0.036				

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรขององค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร โดยพิจารณาตามตัวแปรแฝงได้ ดังนี้

1) ตัวแปรแฝงสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การบริหารจัดการ (Management) รองลงมาคือ บุคลากร (Man) และการเงิน (Money) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.94, 0.91 และ 0.87 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ค่าน้ำหนักต่ำที่สุดคือโครงสร้างและนโยบาย (Structure) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.70 แสดงว่า ตัวแปรแฝงสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เป็นผลมาจากการบริหารจัดการ รองลงมาคือ บุคลากร และการเงิน

เมื่อพิจารณาถึงสัมประสิทธิ์การตัดสินใจหรือความเที่ยงของการวัด ตัวแปรที่มีความเชื่อมั่นสูงสุดคือ การบริหารจัดการ รองลงมาคือ บุคลากร และการเงิน โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.88, 0.83 และ 0.76 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ค่าความเชื่อมั่นต่ำที่สุดคือ โครงสร้างและนโยบาย โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.49 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการบริหารจัดการ ส่งผลให้ตัวแปรแฝงสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความแม่นยำสูงขึ้นมาที่สุด

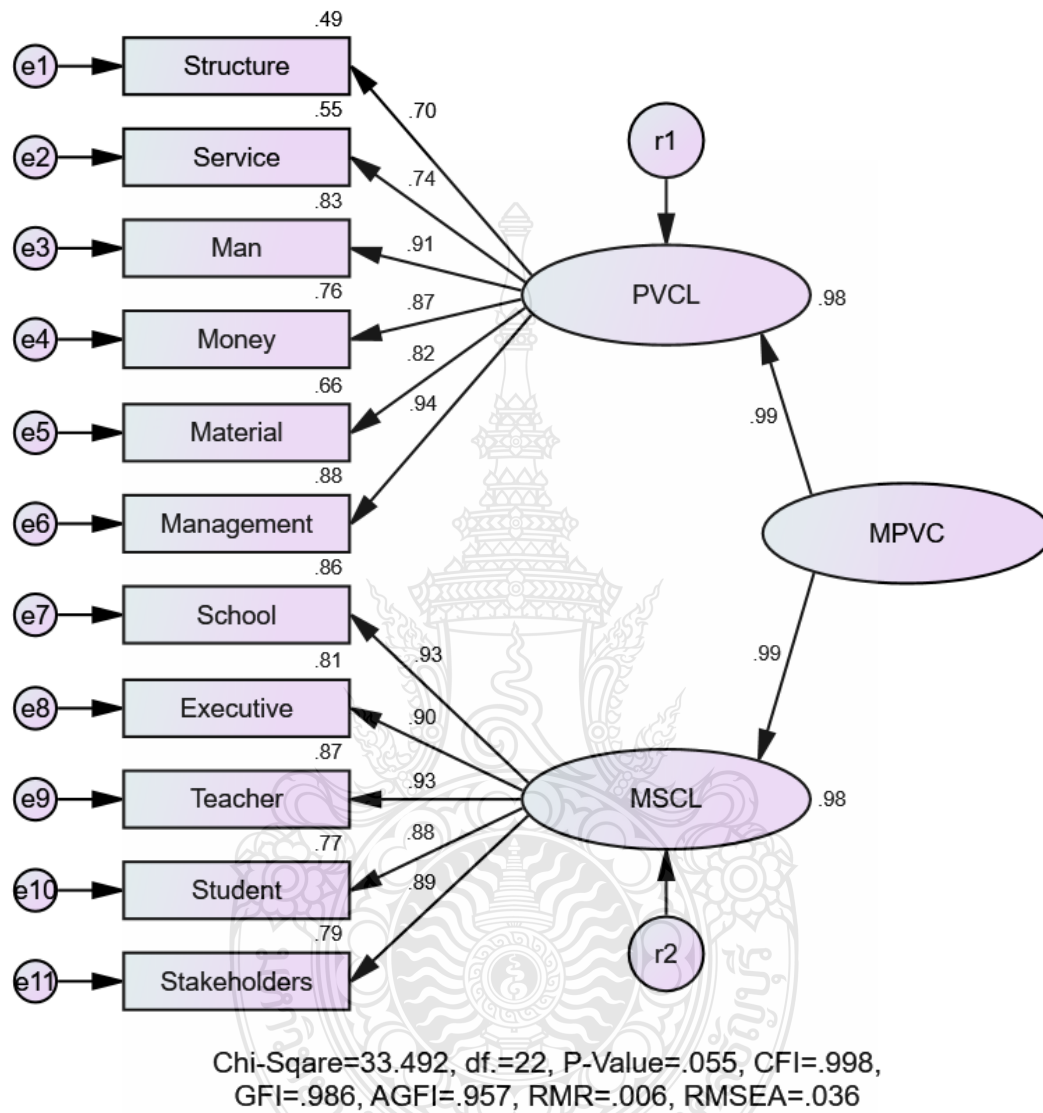
2) ตัวแปรแฝงการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ครู (Teacher) รองลงมาคือ สถานศึกษา (School) และผู้บริหาร (Executive) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.93, 0.93 และ 0.90 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ค่าน้ำหนักต่ำที่สุดคือ นักเรียน (Student) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.88 แสดงว่าตัวแปรแฝงการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม เป็นผลมาจากครู รองลงมาคือสถานศึกษา และผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาถึงสัมประสิทธิ์การตัดสินใจหรือความเที่ยงของการวัด ตัวแปรที่มีความเชื่อมั่นสูงสุดคือ ครู รองลงมาคือ สถานศึกษา และผู้บริหาร โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.87, 0.86 และ 0.81 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ค่าความเชื่อมั่นต่ำที่สุดคือ นักเรียน โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.77 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรครู ส่งผลให้ตัวแปรแฝงการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมมีความแม่นยำสูงขึ้นมาที่สุด

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และด้านสถานศึกษาคุณธรรม มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.70 – 0.94 มากกว่า 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R^2) ระหว่าง 49.0% - 88.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.69 – 0.82 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.73 – 0.83 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแบบจำลองการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ซึ่งผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้

4.1.5 รูปแบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หลังจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (System Equation Model : SEM) ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้อง ผ่านขั้นตอนการปรับโมเดลให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้ค่าสถิติเป็นที่ยอมรับโดยวิธีเชื่อมตัวแปร Modification Indices และทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องอีกครั้งของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรและค่า R^2 ตลอดจนทำการตรวจสอบความผันแปรร่วม

ของตัวบ่งชี้ สามารถสรุปผลและปรับเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของแบบจำลอง เรียกว่าชื่อ
โมเดลนี้ว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

4.2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

4.2.1 การสนทนากลุ่มรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยดำเนินการนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความเชื่อถือได้โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งจัดเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่จะช่วยในการประเมินรูปแบบ ทั้งนี้การสนทนากลุ่มประกอบด้วย ผู้บริหารอาชีวศึกษา และนักวิชาการสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน 13 คน กระบวนการดังกล่าวจะใช้ในการประเมินคุณภาพ เพื่อที่จะนำไปใช้งานจริง อีกทั้งการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ทำให้ได้ผลงานการวิจัยที่มีประสิทธิภาพหรือข้อจำกัดของการวิจัยต่อไป โดยมีผลของการยืนยันรูปแบบผู้บริหารอาชีวศึกษา และนักวิชาการสาขาที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการยืนยันรูปแบบฯ									
	ความเป็นประโยชน์		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความถูกต้อง			
	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4
	1	2	1	2	1	2	1	2	3	4
คนที่ 1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 5	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 8	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 9	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 10	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 11	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 12	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คนที่ 13	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง เห็นด้วย และ ✗ หมายถึง ไม่เห็นด้วย

จากผลการยืนยันตามตารางที่ 4.18 สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความเป็นประโยชน์ช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความซับซ้อนไม่มากและสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบัน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

หลังจากยืนยัน ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 คุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ข้อความถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเป็นประโยชน์			
1. รูปแบบให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	4.83	0.39	มากที่สุด
2. รูปแบบมีประโยชน์ต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในการนำไปประยุกต์ใช้	4.70	0.56	มากที่สุด
ด้านความเป็นไปได้			
1. รูปแบบสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	4.52	0.51	มากที่สุด
2. รูปแบบสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ง่ายและคุ้มค่า	4.43	0.51	มาก
ด้านความเหมาะสม			
1. รูปแบบมีความเหมาะสมกับการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบัน	4.70	0.56	มากที่สุด
2. รูปแบบเป็นไปตามหลักจริยธรรม และไม่ส่งผลเสียต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.61	0.50	มากที่สุด
ด้านความถูกต้อง			
1. รูปแบบมีความครอบคลุม ความถูกต้อง และสอดคล้องกับการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	4.57	0.59	มากที่สุด
2. รูปแบบมีองค์ประกอบที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้	4.83	0.39	มากที่สุด
3. รูปแบบมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน	4.70	0.56	มากที่สุด
4. รูปแบบมีองค์ประกอบและเส้นทางที่สัมพันธ์กัน	4.52	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4.19 คุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอก (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. รูปแบบมีการวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษได้อย่างถูกต้อง	4.61	0.50	มากที่สุด
ผลรวมการประเมิน	4.63	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 ผลการประเมินคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 13 คน มีการประเมินคุณภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง พบว่า

1) ด้านความเป็นประโยชน์ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อข้อความรูปแบบให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.83$) รองลงมาคือรูปแบบมีประโยชน์ต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในการนำไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.70$)

2) ด้านความเป็นไปได้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อข้อความรูปแบบสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.52$) รองลงมาคือรูปแบบสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ง่ายและคุ้มค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.43$)

3) ด้านความเหมาะสมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อข้อความรูปแบบมีความเหมาะสมกับการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.70$) รองลงมาคือ รูปแบบเป็นไปตามหลักจริยธรรม และไม่ส่งผลเสียต่อผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.61$)

4) ด้านความถูกต้องผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อข้อความรูปแบบมีองค์ประกอบที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.83$) รองลงมาคือ รูปแบบมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.70$) รูปแบบมีการวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษได้อย่างถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.61$) รูปแบบมีความครอบคลุม ความถูกต้อง และสอดคล้องกับการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.57$) และรูปแบบมีองค์ประกอบและเส้นทางที่สัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.52$) ตามลำดับ

จากการสอบถามความคิดเห็นในลำดับสุดท้ายผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านได้มีการให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้จากการวิจัยหากสามารถนำเสนอเป็นรูปภาพที่สื่อถึงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ได้จะช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น

2) รูปภาพวงกลม (Circle Model) จะสามารถสื่อถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบทั้งหมดในรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้ดีที่สุด

จากผลการประเมินคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยสามารถนำมาพัฒนาต่อยอดได้เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

จากภาพที่ 4.6 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ แบ่งเป็น 5 ปัจจัย คือ 1) สถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ครู/อาจารย์ 4) นักเรียน/นักศึกษา และ 5) ผู้ปกครอง/ชุมชน และ องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 6 ปัจจัย คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การบริหารบุคลากร 3) การบริหารการเงิน 4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อม 5) การบริหารโครงสร้างและนโยบายการบริหาร และ 6) การบริการการศึกษาสู่ชุมชน

4.2.2 กระบวนการออกแบบเริ่มจากการกำหนดกรอบแนวคิดที่ชัดเจน โดยอ้างอิงจากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้าน โครงสร้างของคู่มือถูกออกแบบให้มีลำดับเนื้อหาที่เป็นระบบ ครอบคลุมเนื้อหาสำคัญ ได้แก่ บทนำ ซึ่งอธิบายความเป็นมา วัตถุประสงค์ และขอบเขตของคู่มือ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจพื้นฐานทางวิชาการที่สนับสนุนแนวทางการบริหาร รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของคู่มือ ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรสถานศึกษา รวมถึง แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ที่อธิบายขั้นตอนปฏิบัติ และแนวทางการวัดและประเมินผล เพื่อช่วยให้สามารถติดตามและปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

4.2.3 การพัฒนาคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สำหรับขั้นตอนการพัฒนาคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีตรวจสอบและประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence-IOC) ตลอดจนพิจารณาความชัดเจนด้านการใช้ภาษาว่ามีความครอบคลุม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงวิเคราะห์ความคิดเห็นด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การประเมินผลคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ผลความคิดเห็น
1. คู่มือมีขนาดเล่มเหมาะสม กะทัดรัด	4.40	0.89	มาก
2. คู่มือใช้สีและการออกแบบน่าสนใจและทันสมัย	4.00	1.22	มาก

ตารางที่ 4.20 การประเมินผลคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (ต่อ)

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ผลความคิดเห็น
3. คู่มือมีรูปแบบตัวอักษรอ่านง่าย สวยงาม และใช้ภาษาถูกต้อง	4.20	1.30	มาก
4. คู่มือมีเนื้อหาถูกต้องครบถ้วนตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง	4.40	0.55	มาก
5. คู่มือมีการจัดเนื้อหาหมวดหมู่ เข้าใจง่าย	4.80	0.45	มากที่สุด
6. คู่มือมีความเหมาะสมในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	4.80	0.45	มากที่สุด
7. คู่มือมีประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	4.80	0.45	มากที่สุด
8. คู่มือสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมผลการประเมิน	4.53	0.78	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.53$) ตามเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคู่มือมีการจัดเนื้อหาหมวดหมู่ เข้าใจง่าย ($\bar{x}=4.80$) คู่มือมีความเหมาะสมในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ($\bar{x}=4.80$) คู่มือมีประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ($\bar{x}=4.80$) คู่มือสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ($\bar{x}=4.80$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คู่มือมีเนื้อหาถูกต้องครบถ้วนตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}=4.40$) คู่มือมีขนาดเล่มเหมาะสม กะทัดรัด ($\bar{x}=4.40$) คู่มือมีรูปแบบตัวอักษรอ่านง่าย สวยงาม และใช้ภาษาถูกต้อง (=4.20) และคู่มือใช้สีและการออกแบบน่าสนใจและทันสมัย ($\bar{x}=4.00$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3 ผลการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

4.3.1 ผลการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
จากการทดลองใช้รูปแบบ

ผู้วิจัยดำเนินการนำคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมไปใช้ในสถานศึกษาเป้าหมายเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เริ่มจาก การเตรียมความพร้อม โดยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรศึกษาคู่มือและเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน จากนั้นจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาโดยจัดกิจกรรมทำความเข้าใจให้กับครู รวมจำนวน 21 คน ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวจะช่วยในการประเมินคู่มือ เพื่อที่จะนำไปใช้งานจริง อีกทั้งการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงจะทำให้ได้ผลงานการวิจัยที่มีประสิทธิภาพหรือข้อจำกัดของการวิจัยต่อไป ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการประเมินการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนก่อน-หลังจัดกิจกรรม

ข้อความ	ก่อนจัดกิจกรรม			หลังจัดกิจกรรม		
	$\bar{x}$	S.D.	ผล ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ผล ความ คิดเห็น
1. ความเข้าใจในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม	3.05	1.16	ปานกลาง	4.57	0.51	มากที่สุด
2. ความเข้าใจการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม	3.00	1.18	ปานกลาง	4.62	0.59	มากที่สุด
3. ความเข้าใจการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม	2.81	1.25	ปานกลาง	4.76	0.44	มากที่สุด
4. ความเข้าใจการกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม	2.71	1.31	ปานกลาง	4.52	0.60	มากที่สุด
5. การจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมอย่างน้อย 2 กิจกรรมต่อภาคการศึกษา	3.14	1.15	ปานกลาง	4.52	0.60	มากที่สุด
6. การกำหนดตัวชี้วัด (KPI) และผลคาดว่าจะได้รับอย่างชัดเจน	3.10	1.14	ปานกลาง	4.43	0.60	มาก
7. การกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างชัดเจน	3.48	1.12	ปานกลาง	4.62	0.50	มากที่สุด
ผลรวมการประเมิน	3.04	1.19	ปานกลาง	4.58	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ร่วมกิจกรรมมีผลการประเมินเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนก่อนจัดกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.04) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ =3.48) รองลงมาได้แก่ การจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมอย่างน้อย 2 กิจกรรมต่อภาคการศึกษา ($\bar{x}$ =3.14) การกำหนดตัวชี้วัด และผลคาดว่าจะที่่จะได้รับอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ =3.10) ความเข้าใจในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม ($\bar{x}$ =3.05) ความเข้าใจการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม ($\bar{x}$ =3.00) ความเข้าใจการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม ($\bar{x}$ =2.81) และความเข้าใจการกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม ($\bar{x}$ =2.71) ตามลำดับ ผู้ร่วมกิจกรรมมีผลการประเมินเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนหลังจัดกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเข้าใจการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.76) รองลงมาได้แก่ การกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ =4.62) ความเข้าใจการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม ($\bar{x}$ =4.62) ความเข้าใจในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม ($\bar{x}$ =4.57) ความเข้าใจการกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม ($\bar{x}$ =4.52) การจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมอย่างน้อย 2 กิจกรรมต่อภาคการศึกษา ($\bar{x}$ =4.52) และการกำหนดตัวชี้วัด และผลคาดว่าจะที่่จะได้รับอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ =4.10) ตามลำดับ

4.3.2 ผลการเปรียบเทียบการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนก่อน-หลังจัดกิจกรรม

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนก่อน-หลังจัดกิจกรรม ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนก่อน-หลังจัดกิจกรรม

ผลการเปรียบเทียบ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	df	sig
ก่อนจัดกิจกรรม	21	3.04	1.04	-7.3	20	.000
หลังจัดกิจกรรม	21	4.57	0.43			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ก่อนและหลังจัดกิจกรรม พบว่าค่าเฉลี่ยของผลการบริหาร สถานศึกษาคุณธรรมหลังจัดกิจกรรม ($\bar{X}$ =4.52) สูงกว่าก่อนจัดกิจกรรม ($\bar{X}$ =3.04) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมรูปแบบการบริหารดังกล่าวมีผลต่อการ พัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

4.3.3 ผลการประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินเก็บข้อมูลจากผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป้าหมาย จำนวน 4 คนเพื่อประเมินผล การนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้จัดกิจกรรม ทำความเข้าใจให้กับครู ไปใช้ในสถานศึกษาซึ่งมีผลดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษาในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษา คุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ผลความ คิดเห็น
1. บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามงานที่ รับผิดชอบ	5.00	0.00	มากที่สุด
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในงานที่รับผิดชอบเพื่อนำไปสู่ การพัฒนางาน	4.75	0.43	มากที่สุด
3. ปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ผลลัพธ์การดำเนินงานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์	5.00	0.00	มากที่สุด
5. ตัวบ่งชี้งบประมาณและระยะเวลาดำเนินงานมีความเหมาะสม	4.75	0.43	มากที่สุด
ผลรวมการประเมิน	4.90	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษามีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีผลความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามงานที่รับผิดชอบ ปฏิบัติตามแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนด และผลลัพธ์การดำเนินงานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ =5.00) รองลงมาได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในงานที่รับผิดชอบเพื่อนำไปสู่ การพัฒนางาน ($\bar{X}$ =4.75) และ ตัวบ่งชี้งบประมาณและระยะเวลาดำเนินงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ =4.75)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 2) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ 3) ประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 อภิปรายผล

5.1.2 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จากผู้บริหารอาชีวศึกษา และนักวิชาการสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบประเด็นที่น่าสนใจว่าองค์ประกอบหลักประกอบด้วย 2 มิติที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน คือ สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และการเป็นสถานศึกษาคุณธรรม โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.1.1 ด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน คือ สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างและนโยบาย 2) การให้บริการทางการศึกษา 3) บุคลากร 4) การเงิน 5) วัสดุอุปกรณ์ และ 6) การบริหารจัดการ ในส่วนของสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน การที่ผู้เชี่ยวชาญระบุถึง 6 ปัจจัยสำคัญนั้น แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนของการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ต้องให้ความสำคัญทั้งด้านโครงสร้าง นโยบาย การให้บริการการศึกษา บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นฐานรากที่จะสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม

5.1.1.2 ด้านสถานศึกษาคุณธรรม คือ การร่วมขับเคลื่อนวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามแนวคิดสถานศึกษาคุณธรรม แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) สถานศึกษา 2) ผู้บริหาร 3) ครู 4) นักเรียน และ 5) ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับองค์ประกอบด้านสถานศึกษาคุณธรรม การแบ่งเป็น 5 ปัจจัยที่ครอบคลุมทั้งสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สะท้อนแนวคิดการพัฒนา

แบบองค์รวมที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณธรรมไม่สามารถดำเนินการได้โดยสถานศึกษาเพียงลำพัง

สรุป ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ โครงสร้างและนโยบาย การให้บริการทางการศึกษา บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ และด้านสถานศึกษาคุณธรรมที่ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงแนวทางการพัฒนาที่เป็นระบบและมีส่วนร่วม โดยอาศัยการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพควบคู่กับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรมอย่างยั่งยืน

5.1.1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อทำการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (ทฤษฎี) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ข้อมูลสังเกต) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจำแนกตามรายด้านย่อย พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.68 ถึง 0.95 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การบริหารจัดการ รองลงมาคือ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ โครงสร้างและนโยบาย และการให้บริการทางการศึกษาตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสถานศึกษาคุณธรรมจำแนกตามรายด้านย่อย พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.86 ถึง 0.96 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ครู รองลงมาคือนักเรียน สถานศึกษา ผู้บริหาร และ ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า หลังจากปรับรูปแบบความสัมพันธ์ให้มีความสอดคล้องกลมกลืนมากขึ้น รูปแบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัวแปรและตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย การบริหารจัดการ รองลงมาคือ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ โครงสร้างและนโยบาย และการให้บริการทางการศึกษา ตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย

(2) ตัวแปรแฝงสถานศึกษาคุณธรรม ประกอบด้วย ครู สถานศึกษา ผู้บริหาร ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนักเรียน เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย

จากโมเดลสมการเชิงโครงสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนหลังปรับโมเดล โดยวิธีเชื่อมตัวแปร Modification Indices จำนวน 20 คู่ ผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์จากการปรับโมเดล พบว่า ดัชนีมีความสอดคล้องและค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ดัชนี สรุปได้ดังนี้

1) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า CFI เท่ากับ 0.998 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.90

2) ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า GFI เท่ากับ 0.986 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.90

3) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า AGFI เท่ากับ 0.957 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.90

4) ดัชนี RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ผลการวิเคราะห์ คือ 0.036 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.05

5) ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed Fit Index: NFI) ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า NFI เท่ากับ 0.994 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.90

6) ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental Fit Index: IFI) ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า IFI เท่ากับ 0.998 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.90

7) ดัชนี RMR (Root Mean Square Residual: RMR) ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า RMR เท่ากับ 0.006 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.05

จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว พบว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ตามเงื่อนไขทางสถิติ ค่าดัชนีที่ได้ชี้ให้เห็นถึงความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือของโมเดล โดยตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนและด้านสถานศึกษาคุณธรรมมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่สะท้อนถึงความเชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถผ่านเกณฑ์การกำหนดค่าดัชนีในทุกตัวชี้วัด เช่น ค่า CFI, GFI, AGFI, RMSEA, RMR และค่าดัชนีอื่น ๆ อยู่ในระดับที่แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดล (Good Fit) ซึ่งสะท้อนว่าโมเดลมีความเที่ยงตรง (Validity) ในการวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในบริบทของการบริหารสถานศึกษา

คุณธรรมได้อย่างถูกต้อง การที่โมเดลได้รับการยืนยันในลักษณะนี้ (OK Fit Confirm) เป็นการแสดงถึงความน่าเชื่อถือของโครงสร้างโมเดลและการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สำคัญ เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงบทบาทของครู ผู้บริหาร นักเรียน และชุมชนในกระบวนการส่งเสริมคุณธรรมในสถานศึกษา

5.1.2 สรุปผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

5.1.2.1 สรุปผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 13 คน ได้ให้การยืนยันว่าเห็นด้วยกับด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนและมีผลการประเมินระดับความคิดเห็นทั้ง 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านความเป็นประโยชน์ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมมีความประโยชน์ในระดับ มากที่สุด โดยเฉพาะในแง่ของการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.83 รองลงมาคือ ความสามารถของรูปแบบในการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีคะแนนเฉลี่ย 4.70 แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของรูปแบบนี้ในเชิงปฏิบัติและการสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านความเป็นไปได้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันว่ารูปแบบสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.52 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ได้ง่ายและคุ้มค่า มีคะแนนเฉลี่ย 4.43 สะท้อนถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและความคุ้มค่าของการใช้รูปแบบดังกล่าว

3) ด้านความเหมาะสมผู้ทรงคุณวุฒิระบุว่ารูปแบบมีความเหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.70 ซึ่งเป็นระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ ความเหมาะสมของรูปแบบที่เป็นไปตามหลักจริยธรรม และไม่ส่งผลเสียต่อผู้เกี่ยวข้อง มีคะแนนเฉลี่ย 4.61 แสดงถึงการออกแบบรูปแบบที่คำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในเชิงบริบทและจริยธรรม

4) ด้านความถูกต้องผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันว่ารูปแบบมีความถูกต้องในหลายมิติ โดยให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้อคำถามที่ว่ารูปแบบมีองค์ประกอบที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.83 และต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบและเส้นทางในรูปแบบคะแนนเฉลี่ย 4.52

ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยกระบวนการจัดทำรูปแบบดังกล่าวเกิดจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนา ผลลัพธ์ที่ได้คือการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมในลักษณะ แบบมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ ซึ่งออกแบบให้เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย

รูปแบบการบริหารนี้ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ที่แยกย่อยออกเป็นปัจจัยสำคัญต่าง ๆ องค์ประกอบแรกคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากกลุ่มบุคคลสำคัญในสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ นักเรียน/นักศึกษา และผู้ปกครองหรือชุมชน การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนนี้เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยสร้างความสมดุลและประสิทธิภาพในกระบวนการบริหาร โดยสถานศึกษาและผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนการดำเนินงาน ในขณะที่ครูมีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมให้นักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม

องค์ประกอบนี้เน้นการผสมผสานระหว่างการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพในกระบวนการบริหาร การจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจนและครอบคลุมปัจจัยสำคัญนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรมอย่างแท้จริง

องค์ประกอบที่สองคือ การบริหารทรัพยากรสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษา ที่เน้นการจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ปัจจัยสำคัญในองค์ประกอบนี้รวมถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบ การบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อม ตลอดจนการกำหนดโครงสร้างและนโยบายที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังเน้นการเชื่อมโยงสถานศึกษากับชุมชนผ่านการบริการการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

องค์ประกอบนี้สะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรในทุกมิติของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนานักเรียนและการดำเนินงานที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในฐานะองค์กรแห่งคุณธรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชน

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมนี้ถูกออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ได้สะท้อนถึงความสำคัญของการ

บริหารสถานศึกษาที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงเป้าหมายทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาคุณธรรมที่ยั่งยืนในชุมชนและสังคมโดยรวม

5.1.2.2 สรุปผลการประเมินคู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า คู่มือมีคุณภาพที่เหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ความชัดเจน และการใช้งานจริง สะท้อนจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเฉลี่ย 0.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.80 แสดงถึงความสอดคล้องที่ดีเยี่ยมระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การประเมินผลพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.78 ซึ่งแสดงถึงความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนสูงสุดในด้าน คู่มือมีความเหมาะสมในการวางแผนทางปฏิบัติตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ คู่มือมีประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ย 4.80

นอกจากนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความชัดเจนและความน่าสนใจของคู่มือ รวมถึงความสอดคล้องของเนื้อหากับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ก็ได้รับคะแนนในระดับมาก โดยเฉลี่ยผู้เชี่ยวชาญยังเน้นถึงความสำคัญของความเหมาะสมของรูปแบบและการจัดวางเนื้อหาให้ง่ายต่อการปฏิบัติและการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า คู่มือการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพสูงและสามารถนำไปใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตอบโจทย์การบริหารสถานศึกษาคุณธรรมในบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งในเชิงแนวทางปฏิบัติและการสนับสนุนการบริหารจัดการที่เป็นระบบ

5.1.3 สรุปผลการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

5.1.3.1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ทดลองนำไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนก่อน-หลังจัดกิจกรรม พบว่า การประเมินโดยครูจำนวน 21 คน มีความคิดเห็นก่อนจัดกิจกรรมในระดับ ปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.04 และมีความคิดเห็นหลังจัดกิจกรรมระดับ มากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.58

สรุปผลการประเมินนี้แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารนี้สามารถเพิ่มระดับความเข้าใจและประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านคุณธรรมในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาทั้งในมิติของคุณธรรมและการบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน

5.1.3.2 ผลการเปรียบเทียบการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนก่อนและหลังการจัดกิจกรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมหลังจัดกิจกรรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าทดสอบทางสถิติ t มีค่าเท่ากับ -7.3 และระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมรูปแบบการบริหารสถานศึกษา คุณธรรมสามารถเพิ่มผลลัพธ์เชิงบวกในกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวและการตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาคุณธรรมอย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในการเสริมสร้างคุณภาพการบริหารจัดการและสนับสนุน การดำเนินการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในอนาคต

5.1.3.3 ผลการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษา คุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการจัดทำแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติ ตามแผนและโครงการที่กำหนด และผลลัพธ์การดำเนินงานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการปรับระบบเวลาในงานแสดงให้เห็นความพึงพอใจ ในระดับใกล้เคียงกัน

จากการประเมินผลรวมพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการนำรูปแบบไปใช้ในระดับ มากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยรวม 4.90 ซึ่งสะท้อนถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในบริบทของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน 11 ปัจจัย แบ่งเป็น สภาพแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 6 ปัจจัย และสถานศึกษาคุณธรรม จำนวน 5 ปัจจัย ซึ่งมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการในทุกมิติ ประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1) โครงสร้างและนโยบาย การจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและ กำหนดนโยบายที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรม 2) บริการทางการศึกษาการจัดการศึกษา ที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน 3) บุคลากร การพัฒนาศักยภาพและบทบาทของ บุคลากรในสถานศึกษา 4) การเงิน การบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและ โปร่งใส 5) วัสดุอุปกรณ์ การจัดเตรียมทรัพยากรทางกายภาพที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนกระบวนการ เรียนรู้ 6) การบริหารจัดการ การใช้กระบวนการบริหารที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบุณรดา กรรณสูตร (2560) ที่ระบุว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล

ต่อคุณภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ การพัฒนาสภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ปติพงศ์ สิริพทุมานนท์ และคณะ (2564) ยังเน้นถึงความสำคัญของการบริหารโรงเรียนคุณธรรมโดยเน้นปัจจัยด้านนโยบาย กระบวนการบริหาร และบรรยากาศองค์กรในระดับสากล Bryk และคณะ (2010) ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาในชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยชี้ให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม ขณะเดียวกัน Bush & Glover (2014) ได้ระบุว่าบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่คำนึงถึงโครงสร้างองค์กรและทรัพยากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานในทุกมิติ

ผลการศึกษาสะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการสภาพแวดล้อมภายในที่ครอบคลุมทุกมิติ โดยการพัฒนาสภาพแวดล้อมเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยพื้นฐาน แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว ความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างองค์กร การพัฒนาทรัพยากร และการบริหารจัดการเชิงระบบช่วยสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยในระดับนานาชาติ เช่น Leithwood และคณะ (2020) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการทรัพยากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ Hargreaves & O'Connor (2018) ยังเน้นถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในงานวิจัยนี้ จึงสอดคล้องกับแนวคิดทั้งในประเทศไทยและระดับสากล ซึ่งเน้นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรมและการสร้างความยั่งยืนในสถานศึกษา งานวิจัยนี้จึงมีศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อยกระดับคุณภาพและคุณธรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ด้านที่ 2 สถานศึกษาคุณธรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยมี 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการบูรณาการบทบาทของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมอย่างครอบคลุมและยั่งยืน สถานศึกษา เป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานด้านคุณธรรม โดยสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณธรรมและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาทั้งในระดับบุคลากรและนักเรียน ขณะที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำที่กำหนดนโยบาย ผลักดันกิจกรรมด้านคุณธรรม และสนับสนุนการดำเนินงานของครูและบุคลากร ครู มีหน้าที่สำคัญในการปลูกฝังคุณธรรมผ่านกระบวนการ

เรียนการสอน รวมถึงการทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในชีวิตประจำวันของนักเรียน ส่วนนักเรียนถือเป็นศูนย์กลางของกระบวนการพัฒนาคุณธรรม โดยการเรียนรู้และแสดงออกถึงคุณธรรมผ่านกิจกรรมในสถานศึกษาและชุมชน สุดท้ายชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและร่วมมือกับสถานศึกษา โดยชุมชนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในมิติของความร่วมมือทั้งทางด้านทรัพยากรและกิจกรรม แนวทางการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช และภัทรรินทร์ วิเศษวงษา (2562) ที่ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผ่านยุทธศาสตร์ 3-5-3 ซึ่งประกอบด้วย 3 อัตลักษณ์ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ 5 กิจกรรม เช่น การพัฒนาจริยธรรมและการส่งเสริมจิตอาสา และ 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาครู ผู้เรียน และสภาพแวดล้อม โดยทั้งหมดมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างคุณธรรมที่ยั่งยืนในโรงเรียน ในทำนองเดียวกัน นรินทร์ ขวัญคาวิณ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) ระบุว่า การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จต้องเริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจในองค์กร การสร้างครูและนักเรียนแกนนำ รวมถึงการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ที่ชัดเจนของโรงเรียน การดำเนินงานดังกล่าวช่วยเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการพัฒนาคุณธรรม ในระดับนานาชาติ Sergiovanni (2001) เน้นว่าการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมต้องมุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาคุณธรรม ในขณะที่ Leithwood และคณะ (2020) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบูรณาการระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อให้กระบวนการพัฒนาคุณธรรมประสบความสำเร็จ งานวิจัยของ Harris & Jones (2019) ยังเน้นถึงการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมอย่างยั่งยืน และ Hargreaves & O'Connor (2018) ชี้ให้เห็นว่าความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษามีผลสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

การบริหารสถานศึกษาคุณธรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจึงเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน พร้อมทั้งการวางรากฐานเชิงระบบที่สนับสนุนความยั่งยืนและประสิทธิภาพในระยะยาว ความสำเร็จของการบริหารในลักษณะนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากการประสานงานและบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ในแง่วิชาการผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดการบริหารจัดการแบบองค์รวมและการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบูรณาการปัจจัยทั้งภายในและภายนอกในลักษณะนี้เป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการยกระดับคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย และสามารถปรับใช้ในบริบทที่หลากหลายทั่วโลก

5.2.2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) สถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ครู/อาจารย์ 4) นักเรียน/นักศึกษา และ 5) ผู้ปกครอง/ชุมชน องค์ประกอบนี้เน้นถึงความสำคัญของการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันผลักดันกิจกรรมและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมในสถานศึกษาเนื่องจากสถานศึกษาคุณธรรมควรเป็นสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการสร้างกรอบการดำเนินงาน ส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันการพัฒนาคุณธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และสนับสนุนกระบวนการบริหารที่เอื้อต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณธรรม ครู/อาจารย์ เป็นหัวใจสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังคุณธรรมผ่านกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการทำหน้าที่เป็นต้นแบบให้แก่นักเรียน ขณะเดียวกันนักเรียน/นักศึกษา ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยผ่านการเรียนรู้จากกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ส่วน ผู้ปกครอง/ชุมชน มีบทบาทในการสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรมในระยะยาว แนวทางนี้สอดคล้องกับ ชลธิชา จิรภัคพงษ์ และคณะ (2561) ที่เน้นการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดีผ่านการเรียนการสอนและกิจกรรมที่สอดแทรกหลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ งานวิจัยดังกล่าวยังระบุว่ากระบวนการพัฒนาคุณธรรมควรมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และใช้กิจกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืน นอกจากนี้ วิจิต กำมันตะคุณ (2564) ได้ชี้ว่า การบริหารสถานศึกษาควรเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยให้ความสำคัญกับการประชุมชี้แจง วางแผนงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับนานาชาติ แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fullan (2021) ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยการบูรณาการบทบาทของผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืน ขณะเดียวกัน Harris & Jones (2019) ได้ชี้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชนช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมและคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง Bryk และคณะ (2010) ยังสนับสนุนว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณธรรมและความสามารถของนักเรียน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาคุณธรรมสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรมและค่านิยมของนักเรียนอย่างยั่งยืน การส่งเสริมความร่วมมือ

จากทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่ยังสร้างความยั่งยืนในเชิงระบบซึ่งสามารถปรับใช้ได้ในปีที่หลายหลาย ทั้งในประเทศไทยและระดับสากล

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษา องค์ประกอบนี้เน้นถึงความสำคัญของ 6 ปัจจัยหลัก ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การบริหารบุคลากร การบริหารการเงิน การบริหารวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อม การบริหารโครงสร้างและนโยบายการบริหาร และการบริการการศึกษาสู่ชุมชน โดยปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถดำเนินโครงการคุณธรรมและการจัดการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ การกำหนดกรอบการบริหารงานที่เป็นระบบ ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการจัดสรรบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม การบริหารการเงิน การจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างโปร่งใส ประหยัด และคุ้มค่า การบริหารวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้การบริหารโครงสร้างและนโยบายการบริหาร การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมในทุกระดับ การบริการการศึกษาสู่ชุมชน การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและชุมชนผ่านการจัดกิจกรรมและการแบ่งปันทรัพยากรที่มีประโยชน์ แนวทางการบริหารทรัพยากรสถานศึกษาในองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ระวี ตันตินันต์ (2561) ที่แบ่งแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรทางงบประมาณและการเงิน การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารทรัพยากรด้านเวลา โดยเน้นการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ กิตติยา โพธิสาเกตุ และธัชชัย จิตรนันท์ (2561) ยังเน้นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยเสนอให้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการติดตามผลที่ชัดเจน ในระดับสากล Bush & Glover (2014) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการจัดการที่มีระบบ โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร การจัดการทรัพยากรทางการเงิน และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ขณะที่ Leithwood และคณะ (2020) เน้นบทบาทของผู้บริหารในการสร้างความสมดุลในการจัดสรรทรัพยากรและการกำหนดโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ Mourshed และคณะ (2010) ยังชี้ให้เห็นว่าระบบการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมักเน้นการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การติดตามผล และการบูรณาการระหว่างภายในองค์กรและชุมชน

การบริหารทรัพยากรสถานศึกษาคุณธรรมเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการอย่างรอบคอบในทุกมิติ เพื่อให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ผลการวิจัยนี้จึงสะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรในลักษณะองค์รวม โดยไม่เพียงมุ่งเน้นที่การจัดสรรทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงการเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5.2.3 ผลการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจากการทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย

ผลการประเมินการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริง และมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนและประเมินผลก่อนและหลังการจัดกิจกรรม ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การที่ความคิดเห็นของครูเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อาจเป็นผลมาจากโครงสร้างของรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้น ซึ่งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้ครูสามารถเข้าใจแนวทางการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมได้ชัดเจนขึ้น และสามารถปรับใช้กับบทบาทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความคิดเห็นของครู คือ การนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมไปปรับใช้ในสภาพแวดล้อมจริง ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้เห็นถึงประโยชน์ของการใช้แนวทางดังกล่าวในการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารนี้มีแนวโน้มเป็นบวกมากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ซึ่งระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงจากการกำหนดนโยบายเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร และการดำเนินกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) ที่เน้นว่า การบริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมถึงต้องมีกระบวนการประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อวัดผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ซึ่งตรงกับผลการศึกษาที่ใช้การประเมินก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเพื่อวัดประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม

ผลการเปรียบเทียบผลการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมก่อนและหลังการจัดกิจกรรม ผลการศึกษาพบว่า การนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมไปใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสามารถสร้าง

การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีหลักฐานสนับสนุนจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของผลการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม หลังการจัดกิจกรรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์นี้บ่งชี้ว่าการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สามารถส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนากลยุทธ์การบริหารที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความเข้าใจแนวทางการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม เพิ่มขึ้นและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การที่ค่าทางสถิติแสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม หมายความว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นไม่เพียงแต่เป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้ แต่ยังช่วยให้กระบวนการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ หนึ่งในผลลัพธ์ที่โดดเด่นจากการประเมินคือ การสร้างการมีส่วนร่วม อย่างแข็งขันจากบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู จนถึงชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fullan (2020) ที่ชี้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับมีความสำคัญ ต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ Harris and Jones (2023) ยังระบุว่า การบริหาร แบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ องค์กร ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Thompson and Zhang (2024) ที่ชี้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันและการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร สถานศึกษายุคใหม่ งานวิจัยในประเทศไทยของ รัตนา ดวงแก้ว (2563) ยังระบุว่า การประเมินผล การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรและสร้างความไว้วางใจ ในหมู่บุคลากร

ส่วนผลการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุดต่อการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมไปใช้ ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมั่นและการยอมรับ ในประสิทธิภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยเฉพาะในด้าน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการ จัดทำแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติตามแผน และผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีความคิดเห็นเชิงบวกเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและ การปรับระบบเวลาในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในการสนับสนุน การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรม และส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้และการพัฒนาในองค์กร สถานศึกษาที่นำรูปแบบนี้ไปใช้สามารถดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่าง มีประสิทธิภาพ การนำแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์มาปรับใช้ ทำให้สถานศึกษามีความชัดเจนในเป้าหมาย และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างดีเยี่ยม การค้นพบนี้สนับสนุน

แนวคิดของ Wilson and Park (2024) ที่ระบุว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ขณะเดียวกัน Sergiovanni (2001) ยังชี้ว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษามาจากความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทิศทางที่ชัดเจนและสนับสนุนการทำงานร่วมกันใน

สรุปผลการประเมินชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นนี้มีความเหมาะสมทั้งในแง่ของการนำไปปฏิบัติจริงและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด รูปแบบดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ แต่ยังส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการพัฒนาคุณธรรมอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การปรับปรุงในรายละเอียดบางส่วนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสมบูรณ์ของรูปแบบดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาอื่น ๆ ในอนาคต

การศึกษานี้ได้พัฒนาและประเมิน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งผลการวิจัยยืนยันว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริง และมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา การประเมินจากครูและผู้บริหารสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม การบริหารสถานศึกษาคุณธรรมไม่ได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรมได้อย่างเป็นระบบ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาแนวทางการทำงานที่มีคุณธรรมมากขึ้น การดำเนินงานที่เป็นระบบยังช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณธรรมเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นยังส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ไปจนถึงชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารที่เปิดกว้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วม การมีแผนงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจนช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีทิศทางและสามารถติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ ในอนาคต รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายด้านคุณธรรมและความโปร่งใส นอกจากนี้ ควรมีการติดตามและปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการบูรณาการแนวทางนี้เข้ากับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม สุดท้าย ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่เน้นคุณธรรมไม่เพียงแต่ช่วยให้สถานศึกษามีความเป็นระบบและโปร่งใสเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ

สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองต่อสังคมได้อย่างแท้จริง

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนผู้วิจัยได้ทำการเสนอแนะผลการวิจัยใน 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ยืนยันถึงความสำคัญของปัจจัยในรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมภายในและสถานศึกษาคุณธรรม มีข้อเสนอแนะสำคัญดังนี้

5.3.1.1 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการขับเคลื่อนโครงการสถานศึกษาคุณธรรมที่มีอยู่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรศึกษาและนำองค์ประกอบที่ค้นพบจากการวิจัยไปปรับใช้ในการขับเคลื่อนโครงการสถานศึกษาคุณธรรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและส่งเสริมคุณธรรมในสถานศึกษา

5.3.1.2 การใช้ผลการวิจัยเป็นกรอบในการเริ่มโครงการใหม่ สำหรับสถานศึกษาที่สนใจ เริ่มต้นโครงการสถานศึกษาคุณธรรม ควรนำปัจจัยและแนวทางที่ค้นพบไปใช้เป็นกรอบในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ โดยเน้นการบูรณาการระหว่างการบริหารทรัพยากรภายในและการมีส่วนร่วมจากบุคลากร ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5.3.1.3 การประยุกต์ใช้ในบริบทที่แตกต่าง เนื่องจากรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมได้รับการพัฒนาจากบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย สถานศึกษาอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันสามารถนำรูปแบบนี้ไปปรับใช้ โดยพิจารณาปัจจัยที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่

5.3.1.4 การเสริมสร้างความรู้และการฝึกอบรมบุคลากร ผู้บริหารและครูควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความสามารถในการดำเนินงาน โดยอาศัยแนวทางที่ระบุในงานวิจัยเป็นเครื่องมือสนับสนุน

5.3.1.5 การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษาไม่สามารถทำได้เพียงลำพัง การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การดำเนินโครงการประสบความสำเร็จในระยะยาว

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

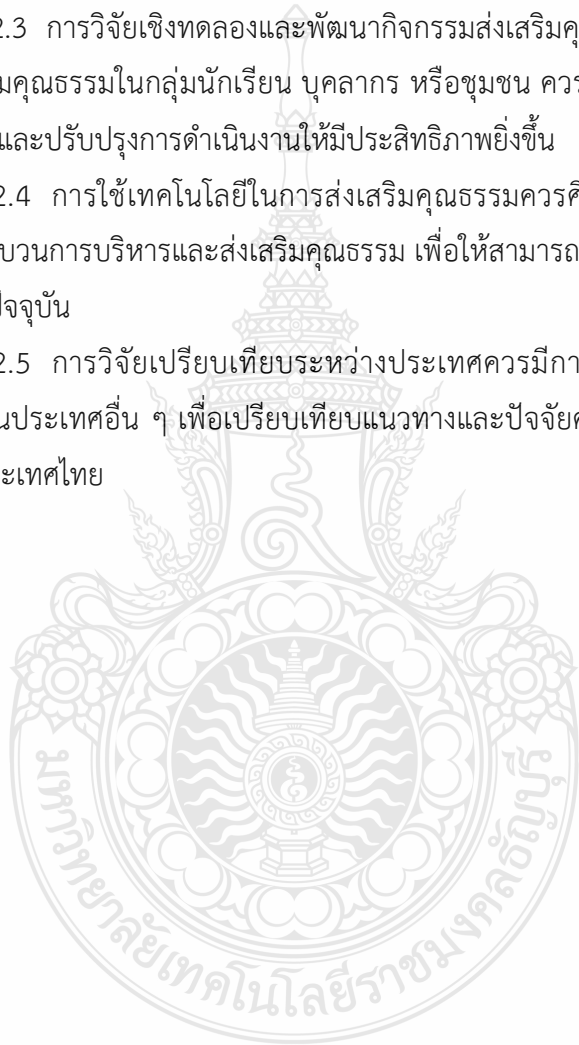
5.3.2.1 การศึกษาปัจจัยในบริบทที่หลากหลายควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในบริบทที่แตกต่าง เช่น วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภูมิภาคหรือบริบทของสถานศึกษาประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบและขยายความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม

5.3.2.2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารควรมีการศึกษาการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาจริง และประเมินผลลัพธ์ในเชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและข้อจำกัด

5.3.2.3 การวิจัยเชิงทดลองและพัฒนากิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมการศึกษาที่เน้นการพัฒนา กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในกลุ่มนักเรียน บุคลากร หรือชุมชน ควรได้รับความสนใจเพื่อสร้างแนวทางที่เป็นรูปธรรมและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.3.2.4 การใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมคุณธรรมควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือดิจิทัลในกระบวนการบริหารและส่งเสริมคุณธรรม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

5.3.2.5 การวิจัยเปรียบเทียบระหว่างประเทศควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมในประเทศอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบแนวทางและปัจจัยความสำเร็จที่สามารถนำมาปรับใช้ในบริบทของประเทศไทย



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม**. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551**. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/พระราชบัญญัติการอาชีวศ/>
- กิตติยา โพธิสาเกตุ และธัชชัย จิตรนนท์. (2561). การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลท่าแร่ หนองแสง. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 8(2). <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/view/136779>
- เกษม วัฒนชัย. (2564). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กันต์ฤทัย งานวิชาและนิรดา เวชญาลักษณ์. (2566). การศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(8), น.242-255.
- จรุณี แก้วเอียน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช และภัทรรินทร์ วิเศษวงษา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 21(2), น.152-167.
- ชาญชิต อินทรสุข. (2564). กระบวนการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมของชุมชน. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 16(2), น.89-102.
- ชาญชิต ทัพพณี. (2565). รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์. *คณะศึกษามหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/5023>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชลธิชา จิรภัคพงษ์ และคณะ. (2561). ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดีของเยาวชน
บนฐานพุทธธรรมของภาคการศึกษาและพระสอนศีลธรรม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*,
8(3), น.102-105.
- จิตติพงศ์ พงศ์สุพัฒน์. (2564). การบูรณาการคุณธรรมในหลักสูตรฐานสมรรถนะ: แนวทางการพัฒนา
ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 49(3), น.278-293.
- ณฐมน บุญเรืองรอด. (2565). การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด 2S4M ในการวิเคราะห์ความพร้อมการ
จัดการเรียนการสอนออนไลน์ของสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*,
12(2), น.89-102.
- ทิตนา แคมมณี. (2563). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.
(พิมพ์ครั้งที่ 24). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 18).
เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- จิตารัตน์ มาตย์แท่น. (2564). *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2564). การศึกษาความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในยุค New Normal. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 23(3), น.1-14.
- ธนานันท์ วิไลลักษณ์. (2564). Big Data สำหรับพัฒนาการศึกษาของไทยเพื่อความยั่งยืน. *วารสาร
รัฐาภิรักษ์ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร*, 63(2).
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ratthapirak/issue/view/17194>
- ธนายุทธ ช่อมะลิ และคณะ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
โรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสาร
การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(32), น.135-145.
- นรินทร์ ขวัญควิน และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมโดยใช้กระบวนการมี
ส่วนร่วม: กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*,
11(2), น.95-110.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นรินทร์ ขวัญควิน. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมอย่างยั่งยืน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 12(3), น.164-181.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัทธีรณสาร จำกัด.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารวิชาการแพรวาภาพลัทธิ*, 4 (1), น.58-73.
- บุณรดา กรรณสูต. (2560). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตามกรอบแนวคิด 2S4M เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(2), น. 156-168.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2556). *การบริหารสถาบันเพื่อความป็นเลิศ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ปติพงษ์ สิริปทุมานนท์ และคณะ. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนวินัยนุกูล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38),
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, และ จำรัส แจ่มจันทร์. (2563). การบริหารการศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 27(4), น.15-26.
- พินิจ มีทองคำ, โกวิท แสนพงษ์. (2562). เทคนิคการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 9(3), น.111-120.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2565). *การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธุ์ระวี ตันตินิรันดร์. (2561). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนปณยาพัฒนาการ. *วารสารวิจัยการบริหารการศึกษา*, 9(1), น.1-15.
- พันธุ์ระวี กองบุญเทียม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 2S4M กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 6(2), น.543-558.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรรณนิภา งามเลิศและคณะ. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*,
46(2), น.312-328.
- พิษณุ ตูลสุข และคณะ. (2564). การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการประกันคุณภาพ
สถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 7(2), น.45-60.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal/article/view/264876>
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2563). อนาคตของครุศึกษาไทยกับการสร้างความฉลาดรู้. *ครุสภาวิทยารจารย์*
Journal of Teacher Professional Development. 1(1) : 1-7.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2564). *การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษา การสอน และการวิจัย*. โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินิจ ดวงจินดา และโกวิท ปรวาลพฤกษ์. (2562). แนวทางการใช้ 2S4M เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน
ขนาดเล็ก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 42(4), 45-58.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. เล่ม 136 ตอนที่ 83 ก,
น.1-30. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- รัตนา ดวงแก้ว. (2562). ประเด็นสาระหลักที่ 4 ภาวะผู้นำร่วมสมัยทางการบริหารการศึกษา. *แนวการศึกษา
ชุดวิชาการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2563). *การบริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*,
31(2), น.15-28.
- รัตน์ะ บัวสนธิ์. (2565). *การประเมินผลโครงการวิจัย: แนวคิดและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2563). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจิต แสงสว่าง และจาวรรรณ เทียนสงฆ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับ
การบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 17(2), น.89-102.
<https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/hrd/article/view/7813>

- วิชิต กำมันตะคุณ. (2564). ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม: การวิจัยแบบผสมผสาน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 16(1), น.167-182.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2564). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์ท็อป.
- วิจารณ์ พานิช. (2564). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
https://www.scbfoundation.com/media_knowledge/document/292
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2564). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบริบทร่วมสมัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ทิพย์วิสุทธิ.
- วันชัย มีชาติ. (2557). *หลักการจัดการ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง. (2565). รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2565. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/technicdon.ac.th/web/>
ข้อมูลสารสนเทศ/รายงานการประเมินตนเอง-sar
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี. (2564). รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2564. สืบค้นจาก <https://www.thonburi.ac.th/>
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2563). *คู่มือการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม*. ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).
- ศูนย์คุณธรรม. (2565). *รายงานสถานการณ์คุณธรรมในประเทศไทย ประจำปี 2565*. ศูนย์คุณธรรม.
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2564). *รายงานประจำปี 2564: การวิเคราะห์สถานการณ์และการพัฒนาคุณธรรมในสถานศึกษา*. ศูนย์คุณธรรม.
- ศิราณี เทพสะเทือน. (2565). *วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายใต้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์*. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(1), น.156-171.
<https://doi.org/10.14456/jappm.2023.10>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2565). *การจัดการเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่: ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. Diamond Business World.
- ศรียักษ์ เรืองรัตน์. (2564). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานตามโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2564). *กลยุทธ์การจัดการร่วมสมัย*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 44(169), น.1-25.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. ปัญญาชน.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารและการนำคณะของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2561). *การบริหารจัดการในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2565). *การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารเชิงคุณธรรม*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทจิรา พรหมสีนง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน: การวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด 2S4M. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 12(1), น.123-135.
- สมิตร สุวรรณ. (2561). *แนวคิดการบริหารจัดการแบบ 2S4M*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมิตร สุวรรณ. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 19(1), น.1-15.
- สมิตร สุวรรณ. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ม.ป.ท.
- สมฤดี แสงงาม. (2560). *การออกแบบกระบวนการบริหารทรัพยากรในองค์กร*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมหมาย นาควิเชียร. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2563). *วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์มติชน.
- สมาน อัครภูมิ. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษา: แนวคิด หลักการ และกระบวนการ*. อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด และต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 36(130).

<https://so09.tci-thaijo.org/index.php/jted/article/view/4794>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวิมล ว่องวาณิช. (2565). *การประเมินนโยบายสู่การปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). *รายงานผลการพัฒนาระบบราชการประจำปี พ.ศ. 2566*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). *นโยบายและจุดเน้นการปฏิบัติราชการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). *มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2565*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2566). *แผนแม่บทการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักงาน.
- สำนักพัฒนาการเรียนการสอนนักศึกษา. (2564). *แนวทางการพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สมาคมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (2564). *รายงานประจำปี 2564: ความท้าทายและโอกาสของการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน*. สมาคม.
- สมาคมนักบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. (2563). *การบริหารจัดการในบริบทการศึกษาสมัยใหม่*. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญา สิงหา. (2565). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเป็นโรงเรียนคุณธรรม. *Journal of Modern Learning Development*, 7(1), p.155–168.
- อุษา สันติสิทธิ์. (2565). การสร้างระบบบริหารจัดการที่ยั่งยืนในสถานศึกษา. *วารสารการจัดการศึกษา*, 18(2), น.34–46.
- อุทุมพร จามรمان. (2564). *การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, A. A., Smith, B. B., & Davis, C. C. (2023). *The role of technology in character development*. In J. J. Jones & K. L. Lee (Eds.), *Handbook of character education* (pp. 255-278). Routledge.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Anderson, L., & Lee, J. (2024). *Innovative management in educational institutions*. Springer.
- Altaf, Syauqy, Iqbal, Saifani., Andriyani, Andriyani., Nurmalia, Lusida. (2024). Strategic management in improving education quality. *Journal*, 10(1), p.122-135.
<https://doi.org/10.37567/jie.v10i1.3253>
- Brown, T. (2024). Developing sustainable ecosystems for moral education: A theoretical and practical approach. *Journal of Moral Education*, 52(1), p.25-40.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (2023). *Organization theory and management: A macro approach*. Wiley & Sons.
- Brown, T. A., & Moore, M. T. (2021). *Confirmatory factor analysis for applied research (3rd ed.)*. Guilford Press.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.
- Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. Basic Books.
- Bertalanffy L. Von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*. (pp. 136-162). Sage.
- Bollen, K.A. (1989) *Structural Equations with Latent Variables*. John Wiley and Sons, Inc.,
<https://doi.org/10.1002/9781118619179>
- Bryk, A. S., Sebring, P. B., Allensworth, E., Luppescu, S., & Easton, J. Q. (2010). *Organizing schools for improvement: Lessons from Chicago*. University of Chicago Press.
https://www.researchgate.net/publication/40421656_Organizing_Schools_for_Improvement_Lessons_from_Chicago
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School Leadership Models. *What Do We Know? School Leadership & Management*, 34, p.553-571.
<https://doi.org/10.1080/13632434.2014.928680>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bush, T. (2023). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). SAGE Publications.
- Certo, S. C. (2019). *Modern management: Concepts and skills* (15th ed.). Pearson.
- Cengage. Oakland, J. S. (2020). *Total quality management and operational excellence: Text with cases* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429286797>
- Cho, G., Schlaegel, C., Hwang, H., Choi, Y., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2022). **Integrated generalized structured component analysis: On the use of model fit criteria in international management research.** *Management international review*, 62(4), p.569-609.
- Cangur, S., & Ercan, I. (2015). **Comparison of Model Fit Indices Used in Structural Equation Modeling Under Multivariate Normality.** 14 (1), p.152-167.
<https://doi.org/10.22237/jmasm/1430453580>.
- Davis, R., Miller, T., & Green, L. (2023). **Addressing systemic ethical challenges in education: A collaborative approach to resolving moral issues.** *Educational Ethics Quarterly*, 38(3), p.210-225.
- David, F. R., & David, M. E. (2023). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases* (18th ed.). Pearson.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.
- Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11), p.35-36.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. SAGE Publications.
- Durande-Moreau, A., & Usunier, J. (1999). Time Styles and the Waiting Experience: An Exploratory Study. *Journal of Service Research*, 2(2), p.173-186.
- Evans, J., & Lindsay, W. (2020). **Managing for Quality and Performance Excellence.**
- Eisner, E. W. (2023). *The educational imagination: On the design and evaluation of school programs* (4th ed.). Pearson.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Emilya Zeynalova Faig. (2024). *Strategies for Transformative Leadership in Educational Settings: Realizing Effective Implementation Goals. International Journal of Innovative Technologies in Social Science*, 1(41). https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30032024/8102
- Faraj, S., & Leonardi, P. M. (2022). Strategic organization in the digital age: Rethinking the concept of technology. *Strategic Organization*, 20(4), p.771-785.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. Pitman Publishing.
- Fia, M., Ghasemzadeh, K., & Paletta, A. (2023). How higher education institutions walk their talk on the 2030 agenda: A systematic literature review. *Higher Education Policy*, 36(3), p.599–632. <https://doi.org/10.1057/s41307-022-00277-x>
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2021). *Leading in a culture of change: Leadership insights for education*. Centre for Strategic Education.
- Fullan, M. (2023). *The principal: Three keys to maximizing impact* (2nd ed.). Jossey-Bass. Retrieved from <https://michaelfullan.ca>
- Griffin, R. W. (2017). *Management* (12th ed.). Cengage Learning.
- Griffin, R. W. (2022). *Management: Principles and practices* (13th ed.). Cengage Learning.
- Gulick, L. (1937). *Notes on the theory of organization*. In L. Gulick & L. Urwick (Eds.), *Papers on the science of administration* (pp. 3–45). Institute of Public Administration.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2021). *Organizations stricken by the "disease of internal politics" suffer the following: Explanation and examples*. Chegg. <https://www.chegg.com/homework-help/questions-and-answers/goetsch-davis->
- Harris, A., & Jones, M. (2023). *Leading and transforming education systems: Evidence, insights, and implications*. Routledge. <https://shorturl.asia/QyCx9>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019). *When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM*. European Business Review, p.31, 2-24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications. Harris. A., & Jones, M. (2019). *Teacher leadership and educational change*. School Leadership & Management, 39(2), p.123–126.
https://www.researchgate.net/publication/331625621_Teacher_leadership_a
- Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2018). **Solidarity with solidarity: The case for collaborative professionalism**. *Phi Delta Kappan*, 100(1), p.20–24.
<https://doi.org/10.1177/0031721718797116>
- Herbert, S. (2024). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization* (5th ed.). Free Press.
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2011). *Management*. Upper Saddle River, Pearson Prentice Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- House, E. R. (2024). *Professional evaluation: Social impact and political consequences* (4th ed.). SAGE Publications.
- Husen, T., & Postlethwaite, T. N. (2024). *The international encyclopedia of education* (3rd ed.). Pergamon Press.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2023). *Organizational behavior and management* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Johnson, L., & Smith, R. (2024). **Integrating moral values in vocational education: A meta-analysis**. *Vocational Studies Quarterly*, 12(1), p.50-65.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Jones, G. R., & George, J. M. (2022). *Essentials of contemporary management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1996). *LISREL8: User's reference guide*. Mooresville: Scientific Software.
- Joyce, B. R., & Weil, M. (2023). *Models of teaching* (10th ed.). Pearson.
- Juran, J.M. and Gryna, F.M. (1988) *Juran's Quality Control Handbook*. (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Keeves, J. P. (2024). *Educational research methodology and measurement: An international handbook* (3rd ed.). Pergamon Press.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1984). *Management: A systems and contingency analysis of managerial functions* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2022). *Marketing management* (16th ed.). Pearson.
- Kim, S., Lee, J., & Park, H. (2022). The negative impacts of the absence of effective moral management systems in schools: A cross-national study. *Journal of Moral Education*, 51(2), p.150-165.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2023). *Beyond market competition: Creating new value spaces*. Harvard Business Review Press.
- Kline, R. B. (2022). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). Guilford Press. <https://books.google.co.th/books?id=t2CvEAAAQBAJ>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), p.5–22. <https://shorturl.asia/gFVhG>
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Martinez-Rodriguez, A., et al. (2022). **Effective management systems for moral education in vocational institutions.** *International Journal of Vocational Education Research*, 18(4), p.400-420.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (2023). *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation* (3rd ed.). Kluwer-Nijhoff.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Harper & Row.
- Martinez, P., & Johnson, R. (2024). **Leading schools in a digital era.** Harvard Education Press.
- McGraw-Hill. Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (2018). **Strategic planning reconsidered: A critical review of its development and usage.** Harvard Business Review.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), p.370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mustafa, Kayyali. (2024). **Fundamentals of Strategic Management in Higher Education.** Advances in educational marketing, administration, and leadership book series, p.237-268. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6967-8.ch009>
- Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010). **How the world's most improved school systems keep getting better.** McKinsey & Company. <https://shorturl.asia/ug3aF>
- Mueller, R. O. (1996). **Basic Principles of Structural Equation Modelling: An Introduction to LISREL and EQS.** New York: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4612-3974-1>
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice Ninth Edition.* SAGE Publications.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies.* Harper & Row.
- Porter, M. E. (1985). **Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance.** Free Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Porter, M. E. (2020). **Strategy and society: Creating shared value in the digital age.** *Harvard Business Review*, 98(1), p.68-79.
- Porter, M. E. (2021). **Competitive strategy in the digital age.** Harvard Business Review Press.
- Roberts, J., & Thompson, A. (2024). **Balancing professional skills and moral values in private vocational education: Challenges and strategies.** *International Journal of Vocational Studies*, 29(1), p.15-30.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rothaermel, F. T. (2021). *Strategic management: Concepts and cases* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rothaermel, F. T. (2022). *Strategic management* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rodrigues, C. A. (2001). Fayol's 14 principles of management then and now: A framework for managing today's organizations effectively. *Management Decision*, 39(10), p.880–889. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000006527>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (4th Ed.). Routledge.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship: A reflective practice perspective* (5th ed.). Allyn & Bacon. <https://books.google.co.th/books?id=Qc1jyTvbOkwC>
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1995). *Management*. Prentice Hall. Terry, G. R. (1968). *Principles of management*. R. D. Irwin.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2024). *Systematic evaluation: A self-instructional guide to theory and practice* (4th ed.). Kluwer-Nijhoff.
- Shi, P., Dong, Y., Yan, H., Zhao, C., Li, X., Liu, W., ... & Xi, S. (2020). Impact of temperature on the dynamics of the COVID-19 outbreak in China. *Science of the Total Environment*, 728, 138890. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138890>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sorbom, D. (1996). *Model modification*. In R. J. V. R. Byrne (Ed.), *Structural equation models: Issues and applications* (pp. 35–50). Springer.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
<https://doi.org/10.1037/14766-000>
- Thompson, K., & Williams, J. (2023). Building partnerships for moral development in schools: Case studies from diverse communities. *Community Education Review*, 33(2), p.150-170.
- Teece, D. J. (2023). *Dynamic capabilities and strategic management in the digital era*. Oxford University Press.
- Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (2023). *Strategic management: Concepts and cases*. McGraw-Hill Education.
- Thompson, S., & Zhang, Y. (2024). *Hybrid management strategies*. Oxford University Press.
- United Nations Thailand. (2021). *Sustainable Development Goals (SDGs): Transforming our world*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>
- United Nations. (2023). *Transparency and integrity in sustainable development: A focus on SDG 16*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>
- Vilaythieng, Sisouvong., Khamsavay, Pasanchay. (2024). *Modern Educational Institution Management Strategies*. <https://doi.org/10.60027/jelr.2024.799>
- Wang, H., et al. (2023). Empirical evidence of moral education's impact on academic and career success: A global perspective. *Educational Studies International*, 27(6), p.600-625.
- Waterman, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). **Structure is not organization**. *Business Horizons*, 23(3), p.14–26. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(80\)90027-0](https://doi.org/10.1016/0007-6813(80)90027-0)
- Wilson, P., Carter, L., & Hughes, M. (2023). **Key components for effective moral management in vocational education: An integrative framework**. *Journal of Educational Leadership and Policy*, 47(4), p.345-360.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Wilson, A., & Park, J. (2024). *Leadership strategies for the 21st century: Navigating change in educational organizations*. Cambridge University Press.

<https://www.cambridge.org/leadership-strategies>

Wiley.Henderson, J., & Miller, K. (2024). *Strategic management in schools*. Pearson.

Willer, D. (2023). *Scientific sociology: Theory and method* (3rd ed.). Prentice Hall.

Yulei Chen, Zhaojun Chen, Shichao Wang, Yang Hang, and Jianpeng Guo (2024). **The impact of moral education on social and emotional learning: A systematic review.** *Educational Psychology International*, 39(5), p.300-320.



ภาคผนวก ก
ตัวอย่างเครื่องมือในการวิจัย



มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

เลขที่แบบสอบถาม [] [] [] []



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยและการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาเทคนิคศึกษา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษองค์ประกอบที่สำคัญ พัฒนารูปแบบฯ และประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรค์งานวิชาการ และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 8 หน้า โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลจากการสอบถามครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

นายวิวัฒน์ สุญชัยพันธ์

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

.....

5. แผนก/สังกัด

.....

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 ปี – 10 ปี

☐ 10 ปี – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ลำดับ	ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โครงสร้างและนโยบาย						
1	มีนโยบายสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑					
2	ให้ความสำคัญในการการวางแผนโครงสร้างการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ					
3	จัดลำดับความสำคัญของแต่ละโครงการคุณธรรมอย่างเหมาะสม					
4	มีคณะกรรมการดำเนินงาน สำหรับให้คำปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุน นิเทศ กำกับติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
5	มีหัวหน้าศูนย์คุณธรรม และคณะทำงานเป็นผู้นำขับเคลื่อนโครงการ					
6	มีการกำหนดหน้าที่ ขอบเขตการทำงาน และอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน					
7	มีการกำหนดรูปแบบ และช่องทางการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน					
การให้บริการทางการศึกษา						
1	เป็นสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบ และศูนย์เรียนรู้ของสถานศึกษาคุณธรรม ในระดับกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา					
2	พัฒนาศักยภาพครูให้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของอาชีพครู และเป็นต้นแบบที่ดีงามของนักศึกษา					
3	พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษา เพื่อลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในสถานศึกษา และสร้างคนดีสู่สังคม					
4	เป็นสถานที่ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการสร้างอัตลักษณ์คุณธรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างแกนนำคุณธรรมนอกเหนือจากครูและนักศึกษาออกสู่สังคม					

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ลำดับ	ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
บุคลากร						
1	มีผู้บริหารที่สามารถเป็นผู้นำ และแบบอย่างคุณธรรมที่ดีได้					
2	มีคณะกรรมการดำเนินงานที่สามารถให้คำปรึกษา และสร้างขวัญกำลังใจได้					
3	มีครูแกนนำที่สามารถเป็นวิทยากรได้ มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และเป็นที่ยอมรับของคณะครูในสถานศึกษา					
4	มีนักเรียนแกนนำที่สามารถสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง แบ่งภาระรับผิดชอบงานอย่างทั่วถึง และส่งต่ออัตลักษณ์คุณธรรมแก่นักเรียนรุ่นต่อไปได้					
การเงิน						
1	มีงบประมาณสำหรับโครงการคุณธรรมอย่างเหมาะสม					
2	มีงบประมาณสำหรับปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
3	มีงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนแกนนำ					
4	มีงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน เข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือ					
5	มีงบประมาณสำหรับให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ					
วัสดุอุปกรณ์						
1	มีสถานที่สำหรับดำเนินกิจกรรมคุณธรรม และเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ					
2	มีครุภัณฑ์พื้นฐาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ หรือเก้าอี้เลคเชอร์					
3	มีอุปกรณ์สื่อสำหรับนำเสนอ เช่น กระดาน ปากกา โปรเจกเตอร์และฉากรับ					
4	มีอุปกรณ์สำหรับประชาสัมพันธ์โครงการและกิจกรรม เช่น กระดานกิจกรรม เครื่องขยายเสียง แผ่นฟิวเจอร์บอร์ด ผ้าใบ และสีน้ำ เป็นต้น					

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ลำดับ	ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		การบริหารจัดการ				
1	มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา					
2	มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูแกนนำ					
3	มีการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาแกนนำ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานเป็นหลักในการพัฒนาเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรม					
4	มีการระดมสมองกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย และพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกร่วมกัน					
5	มีการศึกษาดูงานสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบในภูมิภาค เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ					
6	มีการระดมสมองออกแบบกิจกรรมการ วางแผน แบ่งงาน และลงมือปฏิบัติ					
7	มีการประชุมรายงานความก้าวหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน					
8	มีการสังเคราะห์ และถอดบทเรียน เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาคุณธรรมของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น					
9	มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม จากพฤติกรรมของบุคลากรของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ลำดับ	ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สถานศึกษา						
1	มีบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม					
2	มีแผนพัฒนาคุณธรรม					
3	มีคุณธรรมอัตลักษณ์ของสถานศึกษาหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.					
4	มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
5	มีการสร้างเครือข่ายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา					
6	มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา					
7	ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก					
ผู้บริหาร						
1	มีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม					
2	มีกระบวนการบริหารงานที่เป็นระบบ					
3	มีการบริหารสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้					
4	มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และได้รับการยอมรับ					
5	มีการผลักดันหรือสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง					
6	มีการให้คำปรึกษาเชิงนโยบายกับครูผู้รับผิดชอบโครงการ					
7	มีการให้โอกาสทุกกลุ่มในการแสดงข้อมูล ให้คำแนะนำ ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมชื่นชมความสำเร็จ					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ลำดับ	ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ครู						
1	มีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม					
2	มีการจัดการเรียนรู้ ปูทาง และประเมินคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษา					
3	มีความสามารถในการเป็นวิทยากรคุณธรรม					
4	มีการสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมระหว่างครู					
5	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรครู					
6	มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม					
7	ได้รับการยอมรับหรือการยกย่องจากบุคคล หน่วยงาน ภายในหรือภายนอก					
นักเรียน						
1	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม					
2	มีโครงการคุณธรรม					
3	มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
4	เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรม					
5	มีการสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมระหว่างนักศึกษา					
6	มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในสถานศึกษาเพิ่มขึ้น					
7	สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ด้านคุณธรรมให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวม					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ลำดับ	ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย						
1	มีการรวมกลุ่มระหว่างสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสีย ต่อยอดเป็นชุมชนคุณธรรม					
2	มีการแบ่งปันแนวคิด สิ่งที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์ และระบุปัญหาร่วมกัน					
3	มีการร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรม					
4	มีการร่วมกันวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข					
5	มีบทบาทในการจัดโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรมร่วมกัน					
6	มีการประเมินผล สะท้อนการจัดโครงการ กิจกรรม นวัตกรรมภายในกลุ่ม					
7	สมาชิกร่วมกันสรุปผล เผยแพร่แผนการจัดโครงการ กิจกรรม และนวัตกรรม					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

.....

.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

วันอังคารที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 เวลา 09.00-12.00 น

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยและการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาเทคนิคศึกษา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการสร้างสร้งงานวิชาการ และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 5 หน้า โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลจากการสอบถามครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

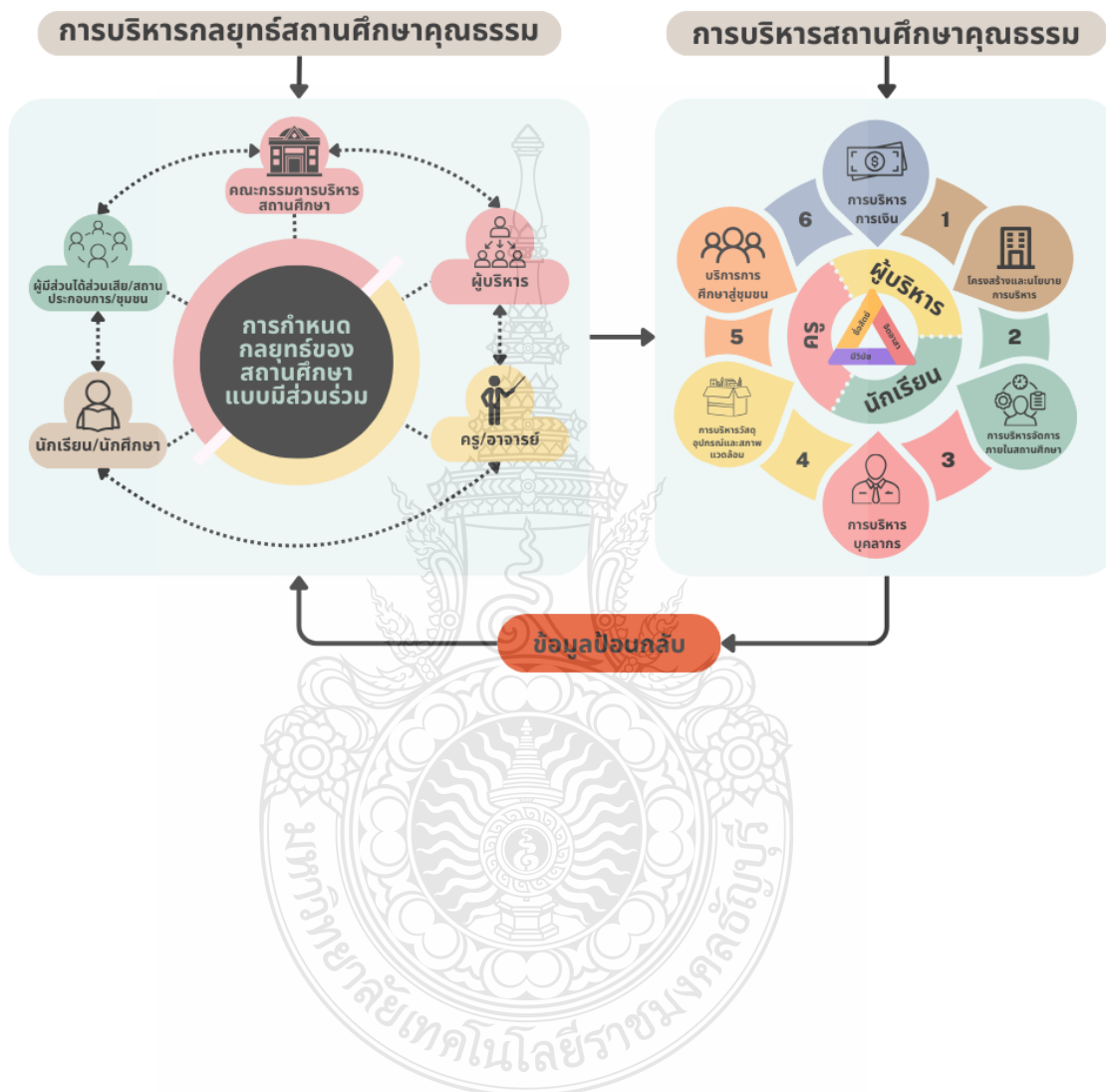
นายวิทวัส สุญยี่ขันซ์

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน



ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พร้อมให้ข้อเสนอแนะ ในการประเมินโมเดลแนวคิดของ Joint Committee on Standard of Educational Evaluation (1994) ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความประโยชน์ (Utility) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) และ ด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

นิยามศัพท์

ความเป็นประโยชน์	หมายถึง	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ความเป็นไปได้	หมายถึง	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความซับซ้อนไม่มากและสามารถนำไปใช้ได้จริง
ความเหมาะสม	หมายถึง	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบัน
ความถูกต้องแม่นยำ	หมายถึง	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ข้อที่	คุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)						
1	รูปแบบให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน					
2	รูปแบบมีประโยชน์ต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในการนำไป ประยุกต์ใช้					

ข้อที่	คุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)						
1	รูปแบบสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน					
2	รูปแบบสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ง่ายและคุ้มค่า					
ด้านความเหมาะสม (Propriety)						
1	รูปแบบมีความเหมาะสมกับการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบัน					
2	รูปแบบเป็นไปตามหลักจริยธรรม และไม่ส่งผลเสียต่อผู้เกี่ยวข้อง					
ด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy)						
1	รูปแบบมีความครอบคลุม ความถูกต้อง และสอดคล้องกับการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน					
2	รูปแบบมีองค์ประกอบที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้					

ข้อที่	คุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	รูปแบบมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน					
4	รูปแบบมีองค์ประกอบและเส้นทางที่สัมพันธ์กัน					
5	รูปแบบมีการวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาได้อย่างถูกต้อง					



ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชน

โดยภาพรวมแล้วท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

มีความเหมาะสมหรือไม่

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม

ลงนามผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

ลงวันที่.....



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบประเมินคู่มือ

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยและการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาเทคนิคศึกษา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรคงานวิชาการ และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 5 หน้า โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลจากการสอบถามครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

นายวิวัฒน์ สุญย์จันทร์

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชน**

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคู่มือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พร้อมให้ข้อเสนอแนะ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเหมาะสมมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเหมาะสมมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเหมาะสมปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเหมาะสมน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพของคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการออกแบบรูปเล่มของคู่มือ						
1	ขนาดเล่มของคู่มือเหมาะสม กะทัดรัด					
2	สีและการออกแบบของคู่มือน่าสนใจและทันสมัย					
3	รูปแบบตัวอักษรอ่านง่าย สวยงาม และใช้ภาษาถูกต้อง					
ด้านเนื้อหาของคู่มือ						
1	คู่มือ มีเนื้อหาถูกต้องครบถ้วนตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง					
2	คู่มือ มีการจัดเนื้อหาหมวดหมู่ เข้าใจง่าย					
3	คู่มือ มีความเหมาะสมในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา คุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน					
การนำคู่มือไปใช้ประโยชน์						



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาพรวมแบบประเมินกิจกรรมแผนกลยุทธ์

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยและการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาเทคนิคศึกษา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาตอบแบบประเมินอย่างครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรคงานวิชาการ และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 หน้า โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ภาพรวมแบบประเมินกิจกรรมแผนกลยุทธ์

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลจากการสอบถามครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบประเมินทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

นายวิทวัส สุญญีพันธ์

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ภาพรวมแบบประเมินกิจกรรมแผนกลยุทธ์

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินภาพรวมกิจกรรมแผนกลยุทธ์ รูปแบบการบริหารสถานศึกษา คุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พร้อมให้ข้อเสนอแนะ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นที่น้อยที่สุด

ข้อที่	แบบประเมินกิจกรรมแผนกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	มีความเข้าใจในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม					
2	มีความเข้าใจการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม					
3	มีความเข้าใจการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม					
4	มีความเข้าใจการกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรม					
5	มีการจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับสถานศึกษาคุณธรรมอย่างน้อย 2 กิจกรรมต่อภาคการศึกษา					
6	มีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) และผลคาดว่าจะได้รับอย่างชัดเจน					
7	มีการกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างชัดเจน					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาพรวมแบบประเมินกิจกรรมแผนกลยุทธ์(สำหรับผู้บริหาร)

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยและการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาเทคนิคศึกษา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาตอบแบบประเมินอย่างครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรคงานวิชาการ และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 หน้า โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ภาพรวมแบบประเมินกิจกรรมแผนกลยุทธ์(สำหรับผู้บริหาร)

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลจากการสอบถามครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบประเมินทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

นายวิทวัส สุญญีพันธ์

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ภาพรวมแบบประเมินกิจกรรมแผนกลยุทธ์(สำหรับผู้บริหาร)

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินภาพรวมกิจกรรมแผนกลยุทธ์(สำหรับผู้บริหาร) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรม สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พร้อมให้ข้อเสนอแนะ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นที่น้อยที่สุด

ข้อที่	ภาพรวมแบบประเมินกิจกรรมแผนกลยุทธ์(สำหรับผู้บริหาร)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามงานที่รับผิดชอบ					
2	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในงานที่รับผิดชอบเพื่อนำไปสู่การพัฒนางาน					
3	ปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนด					
4	ผลลัพธ์การดำเนินงานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์					
5	ตัวบ่งชี้งบประมาณและระยะเวลาดำเนินงานมีความเหมาะสม					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ลงนามผู้ทรงคุณวุฒิ

.....

(.....)

ลงวันที่.....

ภาคผนวก ข
ภาพกิจกรรมในการวิจัย



ภาพการสนทนากลุ่ม (Focus Group)





ภาพการจัดกิจกรรม





ภาคผนวก ค
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๖



คณะกรรมการสัตรุดสาทรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๑๐



๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน นายมารุต ศิริธร

เนื่องด้วย นายวิหวัธ สุญย์ขันธ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวรัตน์ พูลกระจำง

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๑ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

ผู้ประสานงาน: นายวิหวัธ สุญย์ขันธ (นักศึกษา)

โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๕๕ ๓๕๕๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน (คุณสมฤดี จิมมุลิก)

เนื่องด้วย นายวิหวัธ สุญย์ชั้นธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัครวัฒน์ ทุลกระจำจ

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๑ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา
ผู้ประสานงาน: นายวิหวัธ สุญย์ชั้นธ์ (นักศึกษา)
โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๕๕ ๓๕๕๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน ดร.วนิชย์ อ่วมศรี

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์ สุธงษ์พันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรินทร์ พูลกระจำจ

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

ผู้ประสานงาน: นายวิวัฒน์ สุธงษ์พันธ์ (นักศึกษา)

โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๕๕ ๓๕๕๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน ดร.อิศเรศ จันทระเจริญ

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์ สุธงษ์พันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรินทร์ พูลกระจำจ

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

ผู้ประสานงาน: นายวิวัฒน์ สุธงษ์พันธ์ (นักศึกษา)

โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๕๕ ๓๕๕๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน ดร.ธิตติ มหบุญพาชัย

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์ สุธงษ์พันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรินทร์ พูลกระจำจ

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

ผู้ประสานงาน: นายวิวัฒน์ สุธงษ์พันธ์ (นักศึกษา)

โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๕๕ ๓๕๕๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน นายธรรมวรรณ สุติวรรณวัตร

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์ สุญย์ขันธุ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรินทร์ พูลกระจำจ

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา
ผู้ประสานงาน: นายวิวัฒน์ สุญย์ขันธุ์ (นักศึกษา)
โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๕๕ ๓๕๕๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน ดร.อดิสร สีนประสงค์

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์ สุญย์ขันธุ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรินทร์ พูลกระจำจ

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมวงศ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

ผู้ประสานงาน: นายวิวัฒน์ สุญย์ขันธุ์ (นักศึกษา)

โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๕๕ ๓๕๕๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สักรินทร์ อยู่มั่งง

เนื่องด้วย นายวิฑูรย์ สุญย์ชั้น นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรินทร์ พูลกระจำ

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

ผู้ประสานงาน: นายวิฑูรย์ สุญย์ชั้น (นักศึกษา)

โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๕๕ ๓๕๕๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาคย์ สังข์แก้ว

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์ สุญย์ขันธุ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรินทร์ พูลกระจำจ

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

ผู้ประสานงาน: นายวิวัฒน์ สุญย์ขันธุ์ (นักศึกษา)

โทรศัพท์ ๐๘ ๘๖๕๕ ๓๕๕๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรฯ สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐๒-๕๔๙-๔๗๓๒

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๔๕

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาโนช บุญทองเล็ก (คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์)

เนื่องด้วย นายวิฑูรย์ สุญย์ชั้น นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ศึกษานิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.ยศศรีรัตน์ พูลกระจำง

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรฯ สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐๒-๕๔๔-๔๗๓๒

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๖๔๕

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รินดี ปาปะโน

เนื่องด้วย นายวิฑูรย์ สุญย์ชั้น นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาคุณธรรมสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศศิริ ฟูตระกูล

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการ สนทนากลุ่ม (focus group) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายวิวัฒน์ สุญย์ขันธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	4 เดือน กันยายน พ.ศ. 2529
ที่อยู่	4-389 ถ.สุวรรณศร ต.นครนายก อ.เมือง จ.นครนายก
การศึกษา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ป.โท การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์การทำงาน	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวีรพัฒน์
เบอร์โทรศัพท์	088-6553553
อีเมล	withawat_s@rmutt.ac.th

