

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

A Development of an administrative model for Association of Future Thai Professional Office in Vocational Colleges under office of Vocational Education Commission

สมจิตต์ ศรีสมพันธ์^{1*} เกรียงไกร สัจจะหยุดทัย² และชัยวิชิต เชียรชนะ³

Somjit Srisomphan^{1*} Kriangkrai Satjajaruthai² And Chaiwichit Chianchana³

^{1,2}วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
กรุงเทพมหานคร 10900

³คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร 10800

^{1,2}Graduate College of Management, Doctor of Philosophy Program in Educational Administration,
Sripatum University Bangkok 10900

³Faculty of Technical Education; King Mongkut's University of Technology North Bangkok 10800

Received : September 22, 2021 Revised : October 10, 2021 Accepted October 15, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) 2) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ภายใต้แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ และวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการณ์การบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยการสัมภาษณ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 30 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 975 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักใช้วิธีหมุนแกน

*สมจิตต์ ศรีสมพันธ์

E-mail : somjit@stc.ac.th

องค์ประกอบแบบอโธโกนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ จากนั้นนำผลวิจัยมากร่างเป็นรูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยการทำสมมติฐานกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ 13 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พบว่า สถานศึกษามีนโยบายที่ชัดเจนที่จะมีกิจกรรมในการที่จะพัฒนาให้ผู้เรียน ให้มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการเป็นผู้นำ และมีความเป็นประชาธิปไตย โดยผ่านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับระบบการเรียน แต่ยังขาดการเตรียมงานแผนการดำเนินงาน และการกำกับติดตามที่เป็นรูปธรรม ครุยังขาดความเข้าใจในวิธีดำเนินงาน รวมถึงโครงสร้างรูปแบบของการบริหารจัดการที่ไม่เป็นทิศทางเดียวกัน

2. รูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพัฒนาจากการวิเคราะห์ 5 องค์ประกอบ และ 43 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.533 ถึง 0.745 ได้รูปแบบ “PMSTL Model” ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การสนับสนุนทางสังคม 4) การทำงานเป็นทีม 5) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และภายใต้แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ และวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.52)

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย, คณะกรรมการอาชีวศึกษา

Abstract

This research was a mixed method research, qualitative and quantitative research. The purposes of this research were 1) to investigate the administration of Association of Future Thai Professional (AFT) situation 2) to develop the AFT model based on the theme of empowerment with the Deming cycle (PDCA) and 3) to evaluate the AFT model. There were three main steps in this study. Firstly, the AFT situation was investigated the 30 stakeholders by using the in-depth interview. Secondly, the process of developing a model was applied Exploratory factor analysis. The sample consisted of 975 the Directors or Deputy Directors of Student Affairs Development of each college. The factor loading analysis were used Orthogonal rotational method. After that, the draft model were focus-group interview by 13 qualified persons. Thirdly, the confirmation model process used purposive sampling were 9 qualified persons. This step instruments were questionnaire form. The results for this study were as follows.

1. The result of the current situation AFT under the Office of Vocational Education Commission shown that the policy and activities were clearly presented. The specialist, morality and ethics, leadership, and democracy perspective on AFT were implemented based on various activities in students. On the other hand, the preparation, action plan and monitoring process were unclear to applied on AFT. The teachers were not understood on the operational process. Moreover, the structure model of AFT was widely verily used in each college.

2. The resulting pattern on the theme of empowerment was derived from an exploratory component analysis of 5 components, 43 indicators. The factor loading presented between 0.533 - 0.745. Each component was categorized according to the Deming cycle (PDCA). The “PMSTL Model” of AFT includes participation. (Participation), Motivation, Social support, Team work, and Leadership.

3. The confirming model with experts presented that the PMSTL Model presented higher level in congruity, propriety, feasibility and utility at ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.52).

Keywords : Management, Association of future Thai professional office, Vocational education commission

1. บทนำ

การศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์โครงสร้างความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยการถ่ายทอดความรู้ การเรียน การอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้ สถาบันการศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเพิ่มขีดความสามารถของตัวผู้เรียนให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างคุณค่าได้ (Sadovnik, 2011) อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อกูลให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Cendon, 2018) ระบบการศึกษาของประเทศไทยได้เน้นเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่

สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยอันมีผลกระทบเชื่อมโยงจากบริบทสังคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็น การจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็น การยกระดับ การศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551) โดยนำความรู้ทาง ทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษา ในระดับช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยี จัดหลักสูตรให้บริการผู้เรียนทั้งหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรปริญญาตรี สายปฏิบัติการ (ทล.บ.) เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความเป็นเลิศด้านอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ปรับตัวเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีทักษะความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยแบ่งกิจกรรมออกเป็น 2 เป้าหมายหลัก คือ 1) พัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดีและมีความสุข และ 2) พัฒนาสมาชิกให้เป็นคนเก่งและมีความสุข องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

มีการดำเนินงานในสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562a)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐทั่วประเทศ มีทั้งหมด 429 แห่ง และมีการจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยขึ้นในสถานศึกษา จำนวน 385 แห่ง การดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่ผ่านมา มีปัญหา คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพส่วนใหญ่ มีการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามระเบียบ บางสถานศึกษาไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง ความล่าช้าของคำสั่ง มีความสับสนในบางเรื่อง และยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง (บัณฑิตยสิงห์ช่างชัย, 2558) ผู้เรียนไม่สามารถคิดวางแผนและดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ไม่เข้าใจระเบียบและวิธีการปฏิบัติกิจกรรมขององค์การ ไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติกิจกรรมองค์การ ผู้เรียนให้ความสนใจในกิจกรรมน้อยมากความร่วมมือกับองค์การวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ครูที่ปรึกษาขาดความสนใจ ไม่เข้าใจแนวปฏิบัติและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากไม่สามารถดูแลได้เต็มที่ เปลี่ยนแปลงหน้าที่การปฏิบัติงานบ่อย ไม่เสียสละ (วรกร หิรัญณินาต, 2556) ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จ

จากเหตุผลความสำคัญ และสภาพการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในแต่ละสถานศึกษา ยังไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ขาดรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนทำให้งานดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการตั้งแต่ระดับสถานศึกษาเป็นต้นไป มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินมาตรฐานองค์การดีเด่นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำเป็นต้องมีรูปแบบในการบริหารจัดการที่ชัดเจน เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผ่านวงจรการบริหารงาน คุณภาพ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การลงมือทำ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) ร่วมกับแนวคิดการบริหารงานแบบ เสริมพลังอำนาจ (Empowerment Administration) ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างมีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิเคราะห์การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยสัมภาษณ์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน โดยคัดเลือกจากสถานศึกษาที่มีผลประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่นระดับชาติในปีการศึกษา 2560 และปี 2561 ขนาดเล็ก กลาง และ

ใหญ่ อย่างละ 1 แห่ง รวม 6 แห่ง ๆ ละ 5 คน คือ

- 1) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา) 2) หัวหน้างานกิจกรรม
- 3) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการ อวท. 4) นายกหรือรองนายก อวท. และ 5) กรรมการ อวท.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย วงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) 4 ด้าน คือด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการติดตามตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข (Deming, 1993) และการเสริมพลังอำนาจ 6 ด้าน คือด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการได้รับการสนับสนุน (Siegel and Gardner, 2000 ;Breeding ,2008

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านอวท. 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงศึกษาธิการ 1 ท่าน ได้ค่าความตรง เท่ากับ 1.00 ก่อนนำไปใช้จริงผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จากนั้นประสานติดต่อผู้ให้ข้อมูลนัดหมายเวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์ และช่องทางการสัมภาษณ์ แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกทางโทรศัพท์และ Application line โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์และมีผู้จดบันทึก 1 คน (Note-taker) ผู้วิจัยเริ่มการสัมภาษณ์โดยแนะนำตัวเองและหน่วยงานอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนาใช้เวลาครั้งละ 45-60 นาที ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลและความอึดตัวของข้อมูล ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ หลังการสัมภาษณ์ให้ถอดเทปทุกคำพูดรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์จัดหมวดหมู่

และวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการจัดบันทึกและการถอดเทปมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วย 1) การจัดแฟ้ม 2) การลงรหัสข้อมูลเพื่อจัดหมวดหมู่ 3) การจัดประเภทของข้อมูล 4) การพัฒนาและการสร้างหมวดหมู่และแยกประเภทเป็นหัวข้อย่อย 5) การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของหมวดหมู่ 6) การตรวจสอบความถูกต้อง โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วมาตรวจสอบซ้ำเพื่อให้เกิดความถูกต้องของข้อมูล และ 7) การสรุปรายงานการวิจัย และมีการนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะพรรณนา (Descriptive Explanation)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 975 คน

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากตารางเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา 195 แห่ง หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เป็น 5 ภาค ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ภาคละ 39 แห่ง หลังจากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษาเล็ก กลาง และใหญ่ ขนาดละ 13 แห่ง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา) 2) หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา 3) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการ อวท. 4) นายกหรือรองนายก อวท. และ 5) กรรมการ อวท. อย่างละ 1 คน รวมเป็นสถานศึกษาละ 5 คน ต่อสถานศึกษา ดังนั้นได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 975 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากขั้นตอนที่ 1 และการทบทวนวรรณกรรมโดยเนื้อหาครอบคลุมการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ตามการเสริมสร้าง

พลังอำนาจ 6 ด้าน และทุกด้านประกอบด้วยวงจร PDCA เพื่อต้องการใช้จริง จำนวน 120 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก 5 คะแนน หมายถึงมากที่สุด ถึง 1 คะแนน หมายถึงน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงศึกษาธิการ 1 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้นนำไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 สถานศึกษา สถานศึกษาละ 5 คนรวม จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.977

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ดำเนินการส่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 195 แห่ง 5 คน ทางออนไลน์

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการทำหนังสือถึงสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และตรวจสอบติดตามทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลได้แบบสอบถามกลับคืน 942 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.62 ก่อนลงบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) สกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักใช้วิธีหมุน

แกนองค์ประกอบแบบอโรโกนอลด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Hair, 2019)

จากนั้นผู้วิจัยนำผลการวิจัยในการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างเป็นรูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ก่อนนำไปรูปแบบไปยืนยันกับผู้เชี่ยวชาญ 13 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้วิธีการยืนยันโดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 1 ครั้ง ช่วงเดือนเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 มีแนวคำถาม 2 ข้อ ได้แก่ องค์ประกอบขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ตัวบ่งชี้องค์ประกอบ การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นโดยมีผู้วิจัยเป็นผู้กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น มีผู้จดบันทึก 2 คน (Note-taker) ใช้เวลาสนทนากลุ่มประมาณ 1.30 – 2.00 ชม. เมื่อสนทนาเสร็จผู้วิจัยสรุปใจความสำคัญแล้วให้ ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นนักวิชาการหรือเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เป็นอาจารย์หรือนักวิชาการในมหาวิทยาลัย 3) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจัดการศึกษาหรือ ด้านการพัฒนา รูปแบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินรูปแบบ เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหาร จัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) แรงสนับสนุนทางสังคม 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การสร้างภาวะผู้นำ โดยประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่

ด้านความสอดคล้อง (Congruity) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ได้แก่ เป็นผู้มีความรอบรู้มีประสบการณ์ และมีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ได้ค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ดำเนินการส่งเครื่องมือการวิจัยถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบด้านความสอดคล้อง (Congruity) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) โดยการประเมินรูปแบบเป็นรายบุคคล โดยส่งทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนตรงไปยังผู้เชี่ยวชาญ และอำนวยความสะดวกแบบเอกสารการส่งกลับภายในกำหนด การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4. ผลการวิจัย

4.1 สภาพการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแนวคิดการเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ แรงสนับสนุนทางสังคม การทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำ พบว่า สถานศึกษาได้มีนโยบายที่ชัดเจนที่จะมีกิจกรรมในการที่จะพัฒนาให้นักเรียน มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการเป็นผู้นำ และมีความเป็นประชาธิปไตย โดยแต่ละสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลมีนโยบายให้สถานศึกษา จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ สอดคล้อง

กับระบบการเรียน ที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรม ควบคู่ไปกับการเรียนโดยผ่านรูปแบบขององค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ได้มี กิจกรรมที่เน้นการฝึกอบรมวิชาชีพโดยมียุทธศาสตร์ใน การผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีให้มีคุณภาพมาตรฐาน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ใน สังคมได้อย่างเป็นสุข จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาจัด กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับ ระบบการเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียนนักศึกษาได้ทำกิจกรรม ควบคู่ไปกับการเรียน โดยให้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

หากพิจารณาในรายละเอียดย่อ พบว่า ประเด็นการสร้างแรงจูงใจและแรงสนับสนุนทางสังคม สถานศึกษามีกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมที่เน้นให้แต่ละ สถานศึกษามีนักวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมใน การดำเนินงาน โดยเน้นไปที่กิจกรรมการดำเนินงาน เท่านั้น ยังขาดการเตรียมงานและวางแผนการดำเนินงาน และการกำกับติดตาม ส่วนประเด็นการทำงานเป็นทีม การสร้างภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม พบว่าครูยังขาด ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการแนวทางวิธีในการ ดำเนินงาน รวมถึงโครงสร้างรูปแบบของการบริหาร จัดการที่ไม่เป็นแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังขาดความ เชื่อมโยงระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายทั้งภายใน สถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการปรับปรุง ดำเนินการให้เหมาะสมตามผลการประเมิน

นอกจากนี้ยังพบว่าจากการดำเนินการและ การบริหารงานส่วนใหญ่ยังขาดการสนับสนุนงบประมาณ และความจริงจังในการกำกับนิเทศ เพื่อให้เกิด การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนเป็น คนดีและมีความสุข ตรงตามเป้าหมายของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่กำหนด

4.2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิเคราะห์ องค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ว่า “การมีส่วนร่วม” มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ 17 ตัวแปร ค่า น้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.526 ถึง 0.773 ตัวแปรที่ องค์ประกอบที่ 2 “การสร้างแรงจูงใจ”

มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ 14 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก ตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.542 ถึง 0.804 องค์ประกอบที่ 3 “แรงสนับสนุนทางสังคม” มีตัวแปร อธิบายองค์ประกอบ 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปร ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.685 ถึง 0.806 องค์ประกอบที่ 4 “การทำงานเป็นทีม” มีตัวแปรอธิบาย องค์ประกอบ 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรใน องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.555 ถึง 0.739 และ องค์ประกอบที่ 5 “การสร้างภาวะผู้นำ” มีตัวแปร อธิบายองค์ประกอบ 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรใน องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.533 ถึง 0.745 มีรวม 63 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างอยู่ระหว่าง 0.542 – 0.806 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบการพัฒนาแบบการบริหาร จัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values)	ค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance)
1. การมีส่วนร่วม	17	0.526-0.773	43.099	35.919
2. การสร้างแรงจูงใจ	14	0.542-0.804	11.334	9.445
3. แรงสนับสนุนทางสังคม	13	0.685 – 0.806	6.476	5.369

ตารางที่ 1 องค์ประกอบการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Values)	ค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance)
4. การทำงานเป็นทีม	10	0.555 – 0.739	2.832	2.360
5. การสร้างภาวะผู้นำ	9	0.533 – 0.745	2.503	2.086
รวม	63	0.542 – 0.806		

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภายใต้แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ให้ประสบความสำเร็จคือ “PMSTL Model” ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Participation) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) แรงสนับสนุนจากสังคม (Social support) การทำงานเป็นทีม (Team work) และ การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การสร้างแรงจูงใจ (P) วางแผนกิจกรรมแบบคณะกรรมการ (D) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (C) ประเมินผลตามกิจกรรม (A) ปรับปรุงและเผยแพร่ข้อมูล 2) การสร้างแรงจูงใจ (P) กำหนดวิธีการ (D) ประกาศเป้าหมายการทำงาน (C) ตรวจสอบเพื่อเสริมแรง (A) เผยแพร่ข้อมูล 3) การสนับสนุนทางสังคม (P) การมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอก (D) สนับสนุนกระบวนการทำงาน (C) การตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม (A) การสร้างคุณค่า 4) การทำงานเป็นทีม (P) กำหนดแผนแบบมีส่วนร่วม (D) กำหนดหน้าที่ของทีม (C) สร้างกระบวนการตรวจสอบ (A) รวบรวมข้อมูล

จากการตัดสินใจ 5) การสร้างภาวะผู้นำ (P) ผู้นำวางแผนและกำหนดเป้าหมาย (D) เสริมสร้างภาวะผู้นำ (C) แจ้งผลการประเมินโครงการ (A) ชื่อสัตย์และมีคุณธรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการ
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

ที่	รายการ	ค่าความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	รูปแบบการบริหารจัดการ องค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย มีความ เหมาะสม	4.72	0.53	มาก ที่สุด
2	รูปแบบการบริหารจัดการ องค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย มีความเป็นไป ได้	4.78	0.56	มาก ที่สุด
3	รูปแบบการบริหารจัดการ องค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย มีความ สอดคล้อง	4.69	0.43	มาก ที่สุด
4	รูปแบบการบริหารจัดการ องค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย มีความเป็น ประโยชน์	4.72	0.57	มาก ที่สุด
	เฉลี่ย	4.73	0.52	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบ
การบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง
ประเทศไทยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ด้านที่มีผลการประเมินสูงสุด คือด้านความเป็นไปได้
($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.56) รองลงมา คือด้านความเหมาะสม
($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.53) และด้านความเป็นประโยชน์
($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.57) และด้านที่มีผลการประเมินต่ำสุด
คือด้านความสอดคล้อง ($\bar{X} = 4.69$, S.D.=0.43) โดย
ทุกด้านอยู่ระดับมากที่สุด

5. สรุปผลวิจัย

รูปแบบการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคต
แห่งประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภายใต้แนวคิดการเสริม
พลังอำนาจ (Empowerment) ร่วมกับวงจรกิจกรรม
การบริหารงานคุณภาพ ที่ประกอบด้วยการวางแผน
กิจกรรมแบบคณะกรรมการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ประเมินผลตามกิจกรรม ปรับปรุงและเผยแพร่ข้อมูลส่ง
ให้เกิดพลังอำนาจ (Empowerment) ให้ประสบ
ความสำเร็จคือ “PMSTL Model” ประกอบด้วย การมี
ส่วนร่วม (Participation) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
แรงสนับสนุนจากสังคม (Social support) การทำงาน
เป็นทีม (Team work) และ การสร้างภาวะผู้นำ
(Leadership) และมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม
ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย สถานศึกษามีนโยบายที่
ชัดเจนที่จะมีกิจกรรมในการที่จะพัฒนาให้นักเรียน
มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรม
จริยธรรม มีทักษะการเป็นผู้นำ และมีความเป็น
ประชาธิปไตย ที่ความสอดคล้องกับนโยบายพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562a) มุ่งเน้นให้
นักเรียนนักศึกษาได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน โดย
ให้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบมุ่งเน้นให้ผู้เรียน
เป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง
เป็นสุข (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562b)

จากการใช้วงจรกิจกรรมการบริหารงานคุณภาพ
(Deming, 1993) สะท้อนการดำเนินงาน อวท. ที่ไม่
ครอบคลุมในทุกองค์ประกอบของ PDCA ถึงแม้ว่าทุก
สถานศึกษาจะมีกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมและเน้นให้
สถานศึกษามีนำภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมใน
การดำเนินงานแล้วก็ตาม แต่เป็นการเน้นไปที่กิจกรรม
การดำเนินงานเท่านั้น โดยในประเด็นของการวางแผน
พบว่ายังขาดการเตรียมงานและวางแผนการดำเนินงาน
และการกำกับติดตาม (สง่า พุ่มพวง, 2548) อีกทั้ง
การดำเนินการและการบริหารงานส่วนใหญ่ยังขาด

การสนับสนุนงบประมาณและความจริงจังในการกำกับ นิเทศ (ศิริรักษ์ นาคพงศ์, 2547) ส่วนในด้านกิจกรรมนั้น ครูยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการแนวทางวิธีการ ดำเนินงาน (สง่า พุ่มพวง, 2548) และขาดโครงสร้าง รวมถึงด้านบริหารกิจการที่ไม่มีแนวทางที่ชัดเจน (โหมฉาย กาศโฮส, 2556) จะเห็นได้ว่าหากมีการนำ วงจรการบริหารคุณภาพ (Deming, 1993) เข้ามาจับกับการดำเนินงาน อวท. เพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้นักเรียน เป็นคนดีและมีความสุข (วรารกร หิรัญณินา, 2556) ตรงตามเป้าหมายของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่กำหนด นั้นมีความเหมาะสมที่ทำให้เห็นถึงจุดที่ควรเข้าไปทำให้เกิด กระบวนการได้จริง

6.2 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รูปแบบการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาภายใต้ แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ให้ประสบความสำเร็จคือ “PMSTL Model” ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Participation) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) แรงสนับสนุนจากสังคม (Social support) การทำงานเป็นทีม (Team work) และ การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership)

องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วมมี (P) วางแผน กิจกรรมแบบคณะกรรมการ (D) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (C) ประเมินผลตามกิจกรรม (A) ปรับปรุงและเผยแพร่ ข้อมูล ถือได้ว่าที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของ องค์การ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคคลต่าง ๆ เข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ (มนัสสินธ์, 2560) รวมถึงการสร้างเป้าหมายรูปแบบการบริหาร จัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา อย่างชัดเจน (Zimmerman, 2000)

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงจูงใจ (P) กำหนดวิธีการ (D) ประกาศเป้าหมายการทำงาน (C) ตรวจสอบเพื่อเสริมแรง (A) เผยแพร่ข้อมูล ซึ่งอธิบายได้ ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติหากองค์กรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีแรง ขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานจะทำให้งานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรณิดา คำนา, 2562 และ เอกภูมิ เจียมวิทยานุกูล, 2561) ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ซึ่งแนวคิดหลักของ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมี ประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความ พึงพอใจ รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือ

องค์ประกอบที่ 3 การสนับสนุนทางสังคม (P) การมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอก (D) สนับสนุน กระบวนการทำงาน (C) การตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม (A) การสร้างคุณค่า โดยแรงสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับแรง สนับสนุน (Caplan, 1976) การให้การสนับสนุนในการ ประเมินผล รวมถึงการให้ข่าวสารรูปแบบต่าง ๆ (House, 1981) จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจาก บุคคลอื่นช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนำข้อมูลที่ได้ จากการประเมินผลชมรมวิชาชีพ มาปรับปรุงกิจกรรม โครงการตามแผนงาน อวท. ยิ่งจะส่งผลให้ผู้รับแรง สนับสนุนรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับของสังคม (Caplan, 1976) และสามารถปฏิบัติได้ดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม (P) กำหนดแผนแบบมีส่วนร่วม (D) กำหนดหน้าที่ของทีม (C) สร้างกระบวนการตรวจสอบ (A) รวบรวมข้อมูลจาก การตัดสินใจ ทีมงานคือกลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Wood Cock & Francis) มีการประสานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารใน การทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้ ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบ ร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่าง ต่อเนื่อง (สุภาพร โทบุตร, 2563)

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างภาวะผู้นำ (P) ผู้นำ วางแผนและกำหนดเป้าหมาย (D) เสริมสร้างภาวะผู้นำ (C) แจ้งผลการประเมินโครงการ (A) ซื่อสัตย์และมี คุณธรรมภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการทำงานของบุคคลที่มี อิทธิพลในการจูงใจคนอื่นให้ร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จ

มีความสามารถและทักษะในการนำกลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมาย (พระครูปลัดสมชาย, 2558) การเป็นผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสมมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความต้องการของคนซึ่งความต้องการเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทาง ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงการสื่อสารการติดตามผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (สุนันทา พิษณุวงศ์ และ ภาวิณี เพชรสว่าง, 2561) เป็นองค์ประกอบของการสื่อสารองค์การที่เกิดประสิทธิภาพ (Szilagyi & Marc, 1990)

6.3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.52) ด้วยการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) (Siegel and Gardner, 2000; Breeding, 2008) ตามวงจรเดมมิ่ง (The Deming Cycle) หรือ วงล้อ PDCA (Deming, 1993) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ การมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนทางสังคม การทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำนั้นมีความเหมาะสมโดยมีการประยุกต์ใช้แนวคิดของวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ของเดมมิ่ง (Deming, 1993) มามีส่วนร่วมในการสร้างรูปแบบที่สามารถสะท้อนถึงการทำงานแบบต่อเนื่องและมองเห็นการพัฒนาจากวงล้อของ PDCA และยังเป็นวงจรการบริการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ณัฏฐ์ณพัชร อ่อนตาม, 2562) รูปแบบมีความเป็นไปได้ในทางเทคนิค (Technically feasibility) และ ความเป็นไปได้ในด้านการปฏิบัติ (Operational feasibility) โดยกิจกรรมย่อย ๆ ในแต่ละองค์ประกอบนั้นที่มีความเป็นไปได้ในทางเทคนิค การดำเนินงานและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ที่จะส่งผลให้ให้โครงการหรือกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินการได้ แต่การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาความเป็นไปได้ด้านการลงทุน (Economic feasibility) เนื่องจากเป็นโครงการภาครัฐ (หฤทัย มินะพันธ์, 2550) รูปแบบมีความสอดคล้องกับนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

และคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562) ที่เน้นการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอาชีวศึกษา รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ต่อผู้เรียนที่จะส่งผลให้องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยสามารถพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะวิชาชีพ อีกทั้งยังก่อให้เกิดคนเก่ง ดี และมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562) ถึงอย่างไรก็ตามควรมีการปรับและเพิ่มเติมตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงคุณภาพเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการดำเนินการต่าง ๆ ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ให้เห็นองค์ประกอบในด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) ด้านกระบวนการ (Processes) และด้านผลผลิต (Outputs) ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำรูปแบบการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้ไปใช้กับพื้นที่ต้นแบบ เพื่อทราบผลในทางปฏิบัติและเพื่อดำเนินการให้ อวท. เกิดประโยชน์สูงสุด

7.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรเพิ่มรูปแบบของกิจกรรม อวท. ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และควรเพิ่มเติมตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วย

8. เอกสารอ้างอิง

ณัฏฐ์ณพัชร อ่อนตาม. (2562). เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle). **วารสารสามคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย**, 1,(3), หน้า 39-46.

- บัณฑิตย สังข์ช่วงชัย. (2558). **หลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาระบบบริหารงานกิจกรรม นักศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาโดยใช้วัฏจักรของเดมมิ่ง.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- พรรณิดา คำนา. (2562). **ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร.** ปริญญาปรัชญา ดุษฎีนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์ (เฮาลี่). (2558) **ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใน เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 1.** วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มนัสสินธ์ จงปัญญานนท์ (2560) (14 ตุลาคม พ.ศ. 2559). **การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้โดยใช้สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษามหาเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1.** การบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้.
- วรกร หิรัญมณีมาศ. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่ง ประเทศไทย ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.** วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ปีที่ 15 ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2556.
- ศิริรักษ์ นาคพงศ์. (2547). **รูปแบบการบริหารกิจการ นักเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษา นครสวรรค์เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สง่า พุ่มพวง. (2548). **สภาพการบริหารงานกิจการ นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ เชียงราย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). **พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551.** กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและ วิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 และ แนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562b). **หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการ อาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง.** กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและ วิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แผนก วิชาการพิมพ์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- สุนันต์หา พิษณุวงศ์ และภาวิณี เพชรสว่าง. (2561). **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ประจำปีการศึกษา 2561.** กรุงเทพมหานคร.
- สุภาพร โทบุตร. (2563). **ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี.** วิชาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หฤทัย มีนะพันธ์. (2550). **หลักการวิเคราะห์โครงการ และปฏิบัติเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกภูมิ เจียมวิทยานุกูล. (2561). **แนวทางการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยบนฐานสมรรถนะความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ของเยาวชนไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Caplan, R.B. (1976). **Adhering to Medical Regimens: Pilot Experimental in Patient Education and Social Support**. Ann arbour: University of Macihigan

Cendon, E. (2018). Lifelong learning at Universities: Future perspectives for teaching and learning. **Journal new approaches in educational research**. 7(2) : 81-87. Retrieved form https://www.researchgate.net/publication/326409861_Lifelong_Learning_at_Universities_Future_Perspectives_for_Teaching_and_Learning

Deming, W.E. (1993). **PDCA cycle a quality approach**. Cambridge: MA MIT

Hair, F.J., Black, C.W., Babin, J.B., & Anderson, E.R. (2019). **Multivariate Data Analysis 8th ed**. New Jersey: Pearson Education.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York : McGraw-Wiler.

House, J.S. (1981). **Work Stress and Social Support**. Reading, Mass: Addison-Wesley.p(Wood Cock & Francis)

Richard, R. (2008, Jan). Empowerment as a Function as a Function of Contextual Self-Understanding: The Effect of Work Interest Profiling on Career Decision Self-Efficacy and Work Locus of Control. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 51 (2), 96-106.

Sadovnik, R. (2011). **Sociology of Education A Critical Reader (2nd ed.)**. New York : Routledge.

Siegel M.D. & Gardner S. (2000). **Contextual factor of psycological empowerment**. 29(6). 703-723.

Szilagyi, A. D. Jr. W., and Marc, J. Jr. (1990). **Organizational Behavior and Performance**. Glenview Illinois: Scott, Foreman and Company.

Zimmerman, M. A. (2000). **Empowerment Theory**. In: Rappaport, J., Seidman, E. (eds) **Handbook of Community Psychology**. New York: Springer.