

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการวิทยาลัยพาณิชย์การบางนา ตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน

The Priority Needs of Developing Academic Management of Bangna Commercial College Based on the Concept of Transferable Skills

ชลธิชา บุญสอง^{1*} และธีรภัทร กุโลภาส²

Chonthicha Boonsong^{1*} and Dhirapat Kulophas²

^{*1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ 10330

^{*1,2} Department of Educational Management, Faculty of Education, Chulalongkorn University,
Bangkok 10330

Received : November 13, 2024 Revised : December 21, 2024 Accepted : December 23, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของวิทยาลัยพาณิชย์การบางนาตามแนวคิด ทักษะข้ามสายงาน มีประชากรคือผู้บริหารและครูผู้สอน วิทยาลัยพาณิชย์การบางนา โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 80 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอนจำนวน 75 คน โดยการเลือกแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพาณิชย์การบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านสติปัญญา ทักษะภายในตัวบุคคล ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะความเป็นพลเมืองโลก ทักษะทางการบริหาร และทักษะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล มีสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.350$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.343$) ด้านการวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.338$) และด้านการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($PNI_{Modified} = 0.299$) ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหาร

*ชลธิชา บุญสอง

E-mail : chonthicha.boon@bncc.ac.th

วิชาการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามสายงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ และสามารถนำทักษะดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่าง พลิกผันของโลกในยุคปัจจุบันได้

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น, การพัฒนาการบริหาร วิชาการ, ทักษะข้ามสายงาน

Abstract

The purpose of this research was to study the priority needs of developing academic management of Bangna Commercial College based on the concept of transferable skills. The population are 80 administrators and teachers of Bangna Commercial College. The informants, purposively selected, consisted of 5 administrators and simple random, selected, consisted of 75 teachers of Bangna Commercial College. The research instrument in this study was a 5-point rating scale questionnaire on the present and the desirable states. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$).

The results showed that overall, the current state was at a moderately level,

while the desired state was at the highest level. Furthermore, the highest priority needs index was learning management ($PNI_{Modified} = 0.350$). The second priority needs index was curriculum development ($PNI_{Modified} = 0.343$). The third priority needs index was assessment and evaluation ($PNI_{Modified} = 0.338$). And the forth priority needs index was management of dual vocational education ($PNI_{Modified} = 0.299$). The research results show the priority needs about academic administration development for enhance students to have transferable skills. These skills are useful in disruptive world which students can apply in their careers and in their daily life.

Keywords : Priority Needs, Developing Academic Management, Transferable Skills

1. บทนำ

ความท้าทายของการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานโดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพของแรงงานที่ยังมีช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) ระหว่างทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการกับความรู้ความสามารถของแรงงาน ขณะที่สถานการณ์การระบาดของ COVID - 19 ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยที่มีข้อจำกัดอยู่เดิมให้ยิ่งเปราะบางมากขึ้น โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทวีความรุนแรงขึ้นจากการที่แรงงานจำนวนมากกลายเป็นผู้ว่างงานและต้องย้ายกลับสู่ภูมิลำเนาและส่วนใหญ่ย้ายกลับไปทำงานในภาคเกษตรที่มีผลผลิตทางการผลิตและรายได้ต่ำกว่าเดิม อีกทั้งในระยะต่อไป ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานอาจยิ่งเลวร้ายลงเพราะสถานการณ์การมีแนวโน้มที่จะนำระบบอัตโนมัติ (Automation) มาทดแทนการใช้แรงงานคนมากขึ้น รวมถึงต้องการแรงงานที่มีทักษะใหม่เพื่อมาทดแทนแรงงานที่มีทักษะเดิม และเพื่อเตรียมรับมือกับกระแสการพัฒนาของเทคโนโลยีในระยะต่อไป (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564)

จากรายงานเรื่อง Thailand Labor Market Restructuring : แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ของธนาคารแห่งประเทศไทย (2564) สรุปปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานที่สำคัญไว้ 2 ประเด็น คือ 1) ระดับการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (Qualification

Mismatch) และ 2) ปัญหาทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (Skills Mismatch) สะท้อนจากตัวเลขผู้ว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน โดยพบว่าผู้ว่างงานจำนวน 4.0 แสนคน ในปี 2561 เป็นผู้จบการศึกษาปริญญาตรีเกือบร้อยละ 43 ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะความรู้ที่สูงเกินความต้องการของตลาดหรือสาขาที่เรียนไม่เป็นที่ต้องการของตลาด ขณะเดียวกันภาคเอกชนยังเผชิญปัญหาขาดแคลนแรงงานทักษะสูง โดยเฉพาะผู้ที่มีองค์ความรู้ด้าน STEM รวมถึงขาดแรงงานที่มีทักษะนอกตำราที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับรายงานของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2560 (กระทรวงแรงงาน อ้างถึงใน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) ที่ชี้ว่าแรงงานราวร้อยละ 30 ในแต่ละสาขาอาชีพขาดความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและองค์กร การใช้ภาษาและการสื่อสาร การจัดการปัญหา และการใฝ่รู้ เป็นต้น

สถาบันเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการและบุคลากรแห่งอนาคต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะแรงงานในอนาคตของไทย (Skill Set for Future workforce in Thailand) โดยเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้บริหาร และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งปัจจัยด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านกฎหมาย โดยศึกษาชุดทักษะแรงงานในอนาคตของไทย (Future Workforce) ผ่านช่วงเวลา (Timeline) ใน 3 ช่วงเวลา คือ ช่วงพัฒนา AI (2020 - 2029) ช่วงทำงานร่วมกับ AI (2030 - 2049) และช่วงอยู่กับ AI (2050 - 2060) เพื่อหาคำตอบว่าการทำงานของแรงงานไทยในอนาคตจะต้องมี Skill Set อะไรบ้าง ผลการศึกษาเบื้องต้นระบุว่า แม้ว่าการศึกษาศึกษาจากต่างประเทศจะมีการคาดการณ์ทักษะในอนาคตไปยาวไกลถึง 50 ปีข้างหน้า แต่ผู้เชี่ยวชาญที่ทึมนักวิจัยไปสัมภาษณ์ต่างมีความเห็นว่าเป็นการคาดการณ์ที่ไกลเกินไป ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงสั้นมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องทักษะในอนาคต จึงเห็นว่า ณ ปัจจุบันไปจนถึงช่วงปี 2029 (ช่วงที่ 1 ในการศึกษา) และยังพบว่าทักษะที่จำเป็นในอนาคตสำหรับแรงงานในประเทศไทยประกอบด้วย Creativity, Digital skills, Quantitative analytical, Statistical skill and People Management Skill เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นทักษะด้าน Soft Skills ทั้งสิ้น สอดคล้องกับ กิริยา กุลกลการ (2564) ที่กล่าวถึงทักษะสำคัญของแรงงานยุคใหม่ว่าประกอบด้วย 1) ทักษะการรู้คิดขั้นสูง (higher cognitive skills) หรือความสามารถในการคิด และเรียนรู้ เช่น ทักษะใน

การคิดวิเคราะห์ (critical thinking) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (creativity) 2) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (social & emotional skills) เช่น ความเข้าอกเข้าใจ การเจรจาต่อรอง ความเป็นผู้นำ การริเริ่มและตัดสินใจ และ 3) ทักษะด้านเทคโนโลยี (technical skills) เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมขั้นสูง การพัฒนาและวิจัยทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ที่สำคัญแรงงานจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเทคโนโลยีสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO Office Bangkok and Regional Bureau for Education in Asia and the Pacific, 2015) รายงานแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลกและให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ระบุถึงความสำคัญของทักษะข้ามสายงาน (Transferable Skills) ว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับผู้เรียนทุกคน ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการยกระดับการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะข้ามสายงาน และเสนอแนะให้ภาครัฐให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

วิทยาลัยพณิชยการบางนา สังกัดอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในด้านวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ปริญญาเทคโนโลยี หรือ สายปฏิบัติการ) หนึ่งในพันธกิจที่สำคัญของสถานศึกษา คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 - 2579 คือผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพในปีการศึกษา 2562 วิทยาลัยพณิชยการบางนาได้ทำการสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้เรียนระบบทวิภาคี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการสำรวจไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยแบ่งประเด็นการสำรวจความพึงพอใจออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้

ความสามารถทางวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อผู้เรียนระบบทวิภาคีทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ และด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และสถานประกอบการได้ให้ข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านการสื่อสาร การมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ การเรียนรู้และปรับตัวให้ทัน กับเทคโนโลยี การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การปลูกฝังทัศนคติ และหน้าที่ของพลเมืองที่ดี

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพณิชยการบางนา ตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษาให้มีทักษะในการทำงานที่ครอบคลุมทั้งทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) และทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills) เป็นฝีมือชน นักคิด นักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญสายวิชาชีพ เป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และสามารถนำทักษะดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Change) ของโลกในยุคปัจจุบันได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพณิชยการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน

2.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพณิชยการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

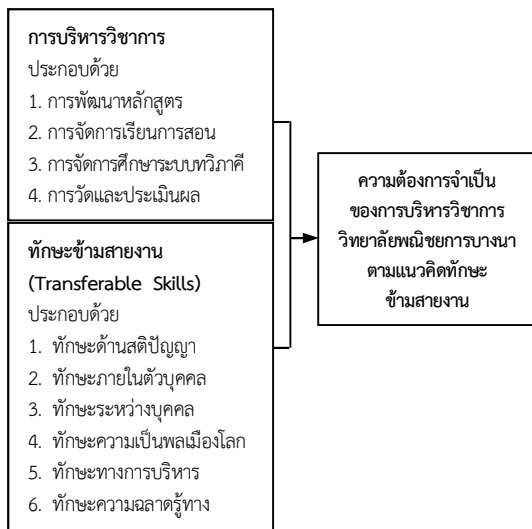
3.1 แนวคิดการบริหารวิชาการ ผู้วิจัยสังเคราะห์โดยใช้แนวคิดการบริหารวิชาการของกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (2550); สำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา (2552); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553); พรธชา จุฑาบุตร (2558); อดุลย์ ทวีกาญจน์ และ สจิวรรณ ทรรพสุ (2558); อภิรติ จริยารังษีโรจน์ (2562); รัชตรา สุวรรณษา และ สาคร อัฒจักร (2563) นำมาเป็นกรอบแนวคิดการบริหารวิชาการวิทยาลัยพณิชยการบางนา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระเพื่อพัฒนาทักษะข้ามสายงานของผู้เรียน 2) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ ตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และมีความพร้อมในการทำงานและการประกอบอาชีพ 3) การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการศึกษาวิชาชีพระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการในการจัดทำแผนการฝึกอาชีพ และการฝึกอาชีพในสถานประกอบการเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การปฏิบัติที่จำเป็นในการทำงานและการประกอบอาชีพ 4) การวัดและประเมินผล หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและการนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาทักษะข้ามสายงานของผู้เรียน

3.2 แนวคิดทักษะข้ามสายงาน (Transferable Skills) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากแนวคิดของ UNESCO Office Bangkok and Regional Bureau for Education in Asia and the Pacific (2015); The Organisation for Economic Co-operation and Development (2020); United Nations Children's Fund (UNICEF) 2022 (2022) นำมาเป็นองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกี่ยวกับข้อมูล เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปและตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาต่อยอดหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม 2) ทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skills) หมายถึง การรู้จักและเข้าใจบุคลิกภาพและคุณสมบัติภายในตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถจัดการอารมณ์เพื่อแสดงออกทางพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมมีความขยันหมั่นเพียรมีวินัยสร้างแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ประยุกต์ใช้และ

ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม 3) ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาถ่ายทอดความรู้ ความคิด เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ในการทำงาน นำเสนอเพื่อสื่อสารข้อมูลและความคิดเห็นด้วยสื่อและช่องทางที่หลากหลาย เป็นส่วนหนึ่งของทีมโดยทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความตั้งใจตลอดจนสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม เข้าใจโครงสร้างองค์กร และงานในองค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรที่เป็นสมาชิกได้ 4) ทักษะความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizenship) หมายถึง การมีใจเปิดกว้าง ยอมรับและชื่นชมความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจและเคารพความแตกต่างหลากหลายทางความคิด สังคม และวัฒนธรรม ไม่แบ่งแยกชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ตระหนักถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5) ทักษะทางการบริหาร (Management Skills) หมายถึง ความสามารถในการจัดองค์กร การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ทักษะเครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวางแผน ออกแบบขั้นตอน วิธีการทำงาน ตรวจสอบ ควบคุม การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ทักษะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Digital Literacy Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน สามารถค้นหาและเข้าถึงข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ เลือกแหล่งข้อมูลและเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์ ประเมินและนำข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน และแสดงออกทางความคิดผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา จำนวน 101 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 80 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และครูผู้สอน จำนวน 75 คน โดยเลือกแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ $\pm 5\%$

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการ วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน โดยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ดังนี้

4.2.1 ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

4.2.2 ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีความเชี่ยวชาญด้านทักษะข้ามสายงาน จำนวน 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบ ซึ่งใช้เทคนิค IOC (Index of

Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 จำนวน 6 ข้อคำถาม และ 1.00 จำนวน 52 ข้อคำถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Questions)

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง หากการตอบไม่สมบูรณ์จะนำไปให้ผู้ตอบตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน ด้วยดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Need Index: PNI Modified = $(I - D/D)$ ของสุวิมล ว่องวานิช (2558)

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ซึ่งส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่คือข้าราชการครู จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-4 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 และส่วนใหญ่ยังไม่มีวิทยฐานะจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 73.75 โดยมีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง

ประสงค์ และลำดับ ความต้องการจำเป็นของการบริหาร
วิชาการวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามแนวคิดทักษะ

ข้ามสายงาน โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ
ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพัฒนการ
บางนา ตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ

การพัฒนา การบริหารวิชาการ ตามแนวคิด ทักษะข้ามสายงาน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การพัฒนาหลักสูตร	3.481	0.168	ปานกลาง	4.675	0.168	มากที่สุด	0.343	2
1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.565	0.259	มาก	4.671	0.217	มากที่สุด	0.310	2
1.2 การนำหลักสูตรไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระ	3.398	0.232	ปานกลาง	4.679	0.210	มากที่สุด	0.377	1
2. การจัดการเรียนการสอน	3.360	0.161	ปานกลาง	4.535	0.186	มากที่สุด	0.350	1
2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตร	3.523	0.232	มาก	4.602	0.203	มากที่สุด	0.306	2
2.2 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	3.198	0.172	ปานกลาง	4.469	0.234	มาก	0.397	1
3. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	3.533	0.230	มาก	4.591	0.253	มากที่สุด	0.299	4
3.1 การจัดทำแผนการฝึกอาชีพ	3.465	0.266	ปานกลาง	4.496	0.274	มาก	0.298	2
3.2 การจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ	3.602	0.320	มาก	4.685	0.309	มากที่สุด	0.301	1
4. การวัดและประเมินผล	3.394	0.169	ปานกลาง	4.542	0.218	มากที่สุด	0.338	3
4.1 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.356	0.234	ปานกลาง	4.587	0.270	มากที่สุด	0.367	1
4.2 การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้	3.431	0.228	ปานกลาง	4.496	0.237	มาก	0.310	2
รวม	3.442	0.117	ปานกลาง	4.586	0.161	มากที่สุด	0.332	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน ในภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.442$, S.D. = 0.117) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 3.533$, S.D. = 0.230) รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.481$, S.D. = 0.168) การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 3.394$, S.D. = 0.169) ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.360$, S.D. = 0.161)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน ในภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า อยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.586$, S.D. = 0.161) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.675$, S.D. = 0.168) รองลงมา คือ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.591$, S.D. = 0.253) การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.542$, S.D. = 0.218) ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.535$, S.D. = 0.186)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอน (PNI_{Modified} = 0.350) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร (PNI_{Modified} = 0.343) การวัดและประเมินผล (PNI_{Modified} = 0.338)

ทั้งนี้ ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีลำดับความต้องการ
จำเป็นต่ำที่สุด คือ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
(PNI_{Modified} = 0.299)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพณิชยการบางนา
ตามแนวคิดทักษะข้ามสายงานโดยภาพรวมขององค์ประกอบ
แนวคิดทักษะข้ามสายงาน มีผลการวิจัยดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพณิชยการ
บางนา ตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน โดยภาพรวมขององค์ประกอบแนวคิดทักษะข้ามสายงาน

แนวคิด ทักษะข้ามสายงาน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ทักษะด้านสติปัญญา	3.574	0.154	มาก	4.753	0.103	มากที่สุด	0.330	3
2. ทักษะภายในตัวบุคคล	3.383	0.232	ปานกลาง	4.483	0.246	มาก	0.325	5
3. ทักษะระหว่างบุคคล	3.444	0.208	ปานกลาง	4.706	0.087	มากที่สุด	0.366	1
4. ทักษะความเป็นพลเมืองโลก	3.433	0.128	ปานกลาง	4.486	0.183	มาก	0.307	6
5. ทักษะทางการบริหาร	3.503	0.146	มาก	4.649	0.161	มากที่สุด	0.327	4
6. ทักษะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล	3.317	0.172	ปานกลาง	4.438	0.167	มาก	0.338	2
รวม	3.442	0.129	ปานกลาง	4.586	0.089	มากที่สุด	0.332	

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหาร
วิชาการวิทยาลัยพณิชยการบางนาตามแนวคิดทักษะ
ข้ามสายงานในภาพรวมขององค์ประกอบแนวคิดทักษะ
ข้ามสายงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.442, S.D. =
0.129) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ทักษะด้านสติปัญญา ($\bar{X}$ = 3.574, S.D. = 0.154)
รองลงมา คือ ทักษะทางการบริหาร $\bar{X}$ = 3.503, S.D.
= 0.146) ทักษะระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 3.444, S.D. =
0.208) ทักษะความเป็นพลเมืองโลก ($\bar{X}$ = 3.433, S.D.
= 0.128) ทักษะภายในตัวบุคคล ($\bar{X}$ = 3.383, S.D. =
0.232) และทักษะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ($\bar{X}$ = 3.317,
S.D. = 0.172)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของ
วิทยาลัยพณิชยการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน
ในภาพรวมขององค์ประกอบแนวคิดข้ามสายงาน ($\bar{X}$ =
4.586, S.D. = 0.089) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านสติปัญญา ($\bar{X}$ = 4.753,
S.D. = 0.103) รองลงมา คือ ทักษะระหว่างบุคคล ($\bar{X}$
= 4.706, S.D. = 0.087) ทักษะทางการบริหาร ($\bar{X}$ =
4.649, S.D. = 0.161) ทักษะความเป็นพลเมืองโลก ($\bar{X}$
= 4.486, S.D. = 0.183) ทักษะภายในตัวบุคคล ($\bar{X}$ =
4.483, S.D. = 0.246) และทักษะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล
มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.438, S.D. = 0.167)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการ
วิทยาลัยพณิชยการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน
ในภาพรวมขององค์ประกอบแนวคิดทักษะข้ามสายงาน
คือ 0.332 (PNI_{Modified} = 0.332) โดยองค์ประกอบย่อย
ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ทักษะระหว่าง
บุคคล (PNI_{Modified} = 0.366) รองลงมาคือ ทักษะความ
ฉลาดรู้ทางดิจิทัล (PNI_{Modified} = 0.338) ทักษะด้าน
สติปัญญา (PNI_{Modified} = 0.330) ทักษะทางการบริหาร
(PNI_{Modified} = 0.327) ทักษะภายในตัวบุคคล (PNI_{Modified}
= 0.325) และองค์ประกอบย่อยที่มีลำดับความ
ต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ทักษะความเป็นพลเมืองโลก
(PNI_{Modified} = 0.307)

สรุปความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการ
วิทยาลัยพณิชยการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน
โดยภาพรวม มีผลการวิจัยดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงานโดยภาพรวม

การบริหารวิชาการ		ทักษะข้ามสายงาน						(PNI Modified)	ลำดับความต้องการจำเป็น
		ทักษะด้านสติปัญญา	ทักษะภายในตัวบุคคล	ทักษะระหว่างบุคคล	ทักษะความเป็นพลเมืองโลก	ทักษะทางการบริหาร	ทักษะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล		
1. การพัฒนาหลักสูตร	D	3.644	3.507	3.375	3.482	3.469	3.413	0.343	2
	I	4.819	4.638	4.700	4.532	4.738	4.626		
	PNI Modified	0.322	0.323	0.393	0.302	0.366	0.355		
	ลำดับ	(5)	(4)	(1)	(6)	(2)	(3)		
1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	D	3.663	3.525	3.550	3.538	3.588	3.525	0.310	2
	I	4.863	4.600	4.750	4.525	4.700	4.588		
	PNI Modified	0.328	0.305	0.338	0.279	0.310	0.301		
	ลำดับ	(2)	(4)	(1)	(6)	(3)	(5)		
1.2 การนำหลักสูตรไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระ	D	3.625	3.488	3.200	3.425	3.350	3.300	0.377	1
	I	4.775	4.675	4.650	4.538	4.775	4.663		
	PNI Modified	0.317	0.341	0.453	0.325	0.425	0.413		
	ลำดับ	(6)	(4)	(1)	(5)	(2)	(3)		
2. การจัดการเรียนการสอน	D	3.469	3.344	3.401	3.319	3.432	3.201	0.350	1
	I	4.819	4.426	4.800	4.338	4.519	4.313		
	PNI Modified	0.389	0.323	0.412	0.307	0.317	0.348		
	ลำดับ	(2)	(4)	(1)	(6)	(5)	(3)		
2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตร	D	3.725	3.575	3.663	3.188	3.650	3.338	0.306	2
	I	4.888	4.663	4.825	4.113	4.763	4.363		
	PNI Modified	0.312	0.304	0.317	0.290	0.305	0.307		
	ลำดับ	(2)	(5)	(1)	(6)	(4)	(3)		
2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมหลักสูตร	D	3.213	3.113	3.138	3.450	3.213	3.063	0.397	1
	I	4.750	4.188	4.775	4.563	4.275	4.263		
	PNI Modified	0.479	0.345	0.522	0.322	0.331	0.392		
	ลำดับ	(2)	(4)	(1)	(6)	(5)	(3)		
3. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	D	3.576	3.482	3.625	3.538	3.551	3.432	0.299	4
	I	4.607	4.488	4.700	4.613	4.638	4.500		
	PNI Modified	0.288	0.289	0.297	0.304	0.306	0.311		
	ลำดับ	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
3.1 การจัดทำแผนการฝึกอาชีพ	D	3.563	3.238	3.625	3.525	3.538	3.300	0.298	2
	I	4.613	4.150	4.650	4.613	4.600	4.350		
	PNI Modified	0.125	0.282	0.283	0.309	0.300	0.318		
	ลำดับ	(6)	(5)	(4)	(2)	(3)	(1)		
3.2 การจัดการให้ผู้เรียนได้ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ	D	3.588	3.725	3.625	3.550	3.563	3.563	0.301	1
	I	4.600	4.825	4.750	4.613	4.675	4.650		
	PNI Modified	0.282	0.295	0.310	0.299	0.312	0.305		
	ลำดับ	(6)	(5)	(2)	(4)	(1)	(3)		

ตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพณิชยการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงานโดยภาพรวม (ต่อ)

การบริหารวิชาการ		ทักษะข้ามสายงาน						(PNI Modified)	ลำดับความต้องการจำเป็น
		ทักษะด้านสติปัญญา	ทักษะภายในตัวบุคคล	ทักษะระหว่างบุคคล	ทักษะความเป็นพลเมืองโลก	ทักษะทางบริหาร	ทักษะความฉลาดรู้ทางดิจิทัล		
4. การวัดและประเมินผล	D	3.607	3.200	3.376	3.394	3.563	3.225	0.338	3
	I	4.769	4.382	4.625	4.463	4.701	4.313		
	PNI Modified	0.322	0.369	0.370	0.315	0.319	0.337		
	ลำดับ	(4)	(2)	(1)	(6)	(5)	(3)		
4.1 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	D	3.613	3.075	3.288	3.488	3.550	3.125	0.367	1
	I	4.763	4.425	4.700	4.625	4.738	4.275		
	PNI Modified	0.318	0.439	0.430	0.326	0.335	0.368		
	ลำดับ	(6)	(1)	(2)	(5)	(4)	(3)		
4.2 การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้	D	3.600	3.325	3.463	3.300	3.575	3.325	0.310	2
	I	4.775	4.338	4.550	4.300	4.663	4.350		
	PNI Modified	0.326	0.305	0.314	0.303	0.304	0.308		
	ลำดับ	(1)	(4)	(2)	(6)	(5)	(3)		

จากตารางที่ 3 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการวิทยาลัยพณิชยการบางนาตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน 4 ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้

1) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI Modified = 0.350) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่า การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะระหว่างบุคคลมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI Modified = 0.412) และการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความเป็นพลเมืองโลกมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI Modified = 0.307) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยขององค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมหลักสูตรมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI Modified = 0.397) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะระหว่างบุคคลมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI Modified = 0.522) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความเป็นพลเมืองโลกมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI Modified

= 0.322) รายข้อย่อยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI Modified = 0.306) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะระหว่างบุคคลมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI Modified = 0.317) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความเป็นพลเมืองโลกมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI Modified = 0.290)

2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมา (PNI Modified = 0.343) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่า การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะระหว่างบุคคลมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI Modified = 0.393) และการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความเป็นพลเมืองโลกมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI Modified = 0.302) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยขององค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร พบว่า การนำหลักสูตรไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระมีดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI Modified = 0.377) เมื่อพิจารณาตาม

องค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่า การนำหลักสูตรไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะระหว่างบุคคลมีดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.453$) และการนำหลักสูตรไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านสติปัญญามีดัชนี ความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.317$) รายชื่อย่อยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.310$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะระหว่างบุคคลมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.338$) และการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความเป็นพลเมืองโลกมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.279$)

3) การวัดและประเมินผลมีดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมาเป็นลำดับที่สาม ($PNI_{Modified} = 0.338$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่าการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะระหว่างบุคคลมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.370$) และการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมให้ผู้มีทักษะความเป็นพลเมืองโลกมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.315$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยขององค์ประกอบการวัดและประเมินผล พบว่าการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.367$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่าการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะภายในตัวบุคคลมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.439$) และการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านสติปัญญามีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.613$) รายข้อย่อยการนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.310$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่าการนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านสติปัญญามีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.326$) และการนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความเป็นพลเมืองโลก มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.303$)

4) การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.299$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความรู้ทางดิจิทัลมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.311$) และการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อส่งเสริมให้ผู้มีทักษะ ด้านสติปัญญามีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.288$) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยขององค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า การจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกอาชีพในสถานประกอบการมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.301$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่า การจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะทางการบริหารมีดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.312$) และการจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านสติปัญญามีดัชนี ความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.282$) รายข้อย่อยการจัดทำแผนการฝึกอาชีพมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.298$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน พบว่า การจัดทำแผนการฝึกอาชีพเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความรู้ทางดิจิทัลมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.318$) และการจัดทำแผนการฝึกอาชีพเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านสติปัญญา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.125$)

6. สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหาร
วิชาการวิทยาลัยพัฒนการบางนาตามแนวคิดทักษะข้าม
สายงาน เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ
พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการ
จำเป็นสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาหลักสูตรการ
วัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณา
รายองค์ประกอบตามแนวคิดทักษะข้ามสายงานร่วมกับ
การพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า
ทักษะระหว่างบุคคลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุดใน
ทุกขอบข่ายการบริหารวิชาการ จึงมีประเด็นสำคัญที่
ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

6.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน รายข้อย่อยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีค่าความจำเป็นอย่างยิ่งที่สุด และเมื่อเรียงลำดับรายการประกอบตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน พบว่าทักษะระหว่างบุคคลมีความต้องการ

จำเป็นสูงสุด จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูเห็นความจำเป็นของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการพัฒนาทักษะระหว่างบุคคลของผู้เรียน สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการใช้ภาษาถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นำเสนอข้อมูล ความคิดเห็น และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยปราศจากความขัดแย้ง ปรับปรุงสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการ พื้นที่ในการทำกิจกรรม ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย เอื้อต่อการทำกิจกรรมที่หลากหลายตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยการระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน หน่วยงานและสถานประกอบการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) ที่กล่าวว่า การจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้เป็นระบบวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ จัดตั้งบุคลากรรับผิดชอบดูแล มีการควบคุมกำกับและติดตามประเมินผล การใช้แหล่งเรียนรู้ รวมทั้งแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และความต้องการของครู ในฐานะผู้อำนวยการเรียนการสอนสมควรให้เกิดการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับ สมพร หลิมเจริญ (2552) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนว่าจะต้องจัดบรรยากาศให้ผู้เรียน มีอิสระในการคิด มีอิสระในการลงมือปฏิบัติงาน และมีอิสระในการเรียนรู้ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติตามความถนัดและความสนใจ โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก

จะเห็นได้ว่าสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะระหว่างบุคคลของผู้เรียน ผู้บริหารและครูจึงต้องให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ โดยนำทรัพยากรการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการประกอบอาชีพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา วรรณศรี (2564) ที่กล่าวว่า สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ก่อให้

เกิดการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่าง ๆ อย่างรอบด้าน พัฒนาต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

6.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรรายช้อย่อย การนำหลักสูตรไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อเรียงลำดับรายการประกอบตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน พบว่า ทักษะระหว่างบุคคลมีความต้องการจำเป็นสูงสุด จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูเห็นถึงความจำเป็นของการนำหลักสูตรไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน สถานศึกษา จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะข้ามสายงานของผู้เรียน โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายเนื้อหาสาระ สื่อ การจัดเรียนการสอนด้วยกิจกรรมและประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อเป็นการส่งเสริมการคิด การแก้ปัญหา พัฒนาทักษะและกระบวนการทำงานให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับ Lazendic-Galloway (2016) ที่กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะข้ามสายงานของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และ Smith and Reid (2018) ที่กล่าวถึงการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสานการทำงาน (Work Integrated Learning) ว่าเป็นการออกแบบการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาขีดความสามารถในการจ้างงาน ซึ่งคือการพัฒนาทักษะข้ามสายงาน ช่วยให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้เข้ากับการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะข้ามสายงาน และยังช่วยเพิ่มประสบการณ์รวมทั้งพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและทักษะหลักของสาขาวิชา ที่เมื่อรวมกับทักษะข้ามสายงานแล้ว จะช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถเรียนรู้และปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการทำงานที่หลากหลาย โดยการพัฒนาทักษะที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับโอกาสในการฝึกฝนทักษะที่ได้รับ การสนับสนุนและการให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตร (Drummond และคณะอ้างถึงใน Deesha, 2015)

นอกจากนี้สถานศึกษาควรต้องให้ความสำคัญต่อการประเมินผลและการนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะข้ามสายงานให้กับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ Pilz (2017) ที่ศึกษาเกี่ยวกับทักษะข้ามสายงานระดับอาชีวศึกษาในประเทศไทย และได้เสนอแนะให้สถาบันการศึกษาพัฒนากลไกการประเมินผลเพื่อนำ

ผลการประเมินไป ปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรและควรยกเลิกการสอนที่เน้นการบรรยายและการเรียนรู้แบบท่องจำ เปลี่ยนเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงมากขึ้น โดยมุ่งหวังให้ผู้สอนนำวิธีการสอนมาใช้และออกแบบกิจกรรมในห้องเรียนที่ส่งเสริมการคิด การแก้ปัญหา และกระบวนการทำงาน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับผู้เรียน ในการเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ควรมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ เจตฤติ ชินเวโรจน์ อ้างถึงใน อภิรติ จริยารังสีโรจน์ (2562) ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีความสำคัญที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สั้นหรือจะต้องมีการทบทวนความเหมาะสมของหลักสูตรกับบริบท หรือความต้องการจากภาคอุตสาหกรรมในทุก ๆ 1 ปี เป็นต้น ดังนั้นหลักสูตรจึงต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาหลักสูตรจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เน้นบูรณาการภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ สมรรถนะ ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน

6.3 ด้านการวัดและประเมินผลรายช้อย่อย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อเรียงลำดับรายองค์ประกอบตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน พบว่าทักษะภายในตัวบุคคลมีความต้องการจำเป็นสูงสุด จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า วิทยาลัยพณิชยการบางนา มีความต้องการในการพัฒนาการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับงานวิจัย ขององค์การยูเนสโก United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization 7 (2016) ที่ทำการวิจัย เรื่องการประเมินสมรรถนะข้ามสายงาน (Assessment of Transversal Competencies) การวิจัยดังกล่าว ให้ความสำคัญในการวางแผนนโยบายและวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน โดยเน้นเพื่อการพัฒนา การวัดและประเมินผล การเรียนรู้สำคัญเท่ากับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยวิทยาลัยพณิชยการบางนายังขาดความชัดเจนในการกำหนดหลักเกณฑ์ การปฏิบัติการพัฒนาตัวชี้วัด ตลอดจนวิธีการวัดและประเมินผลที่สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาทักษะภายใน ตัวบุคคลของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนออกแบบหลักเกณฑ์และวิธีการวัด และประเมินผลการเรียนรู้รายวิชา ด้วยเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลิกภาพ การแสดงออกทางพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการวัด ซึ่งวิธีการวัดอาจจะเป็นการประเมินตนเอง แบบทดสอบสมรรถนะ

การสัมภาษณ์ การประเมินโดยกลุ่ม การใช้แบบสอบถาม การเล่นเกมธุรกิจจำลอง และการตรวจประเมินที่จะช่วยพัฒนาทักษะของผู้เรียน โดยการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน รวมถึงการประเมินโดยผู้ปกครอง สถานประกอบการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะภายในตัวบุคคลที่เหมาะสมและจำเป็นในการทำงานและการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับ อลิศรา ชูชาติ (2546) ที่กล่าวว่า การประเมินตามสภาพจริงเป็นการประเมินที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่แท้จริงให้กับผู้เรียนให้โอกาสผู้เรียน ได้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ ทักษะ เจตคติที่เหมาะสมตาม ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ และเจตคติที่ได้รับในการพัฒนาไปใช้ในชีวิตจริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต และ ยังสอดคล้องกับ จินตวิทย์ แป้นแก้ว, และคณะ (2562) ที่กล่าวถึงการประเมินตามสภาพจริงว่าเป็นการประเมินที่สามารถค้นหาศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนนำทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในชีวิต

นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยในการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์การมีทักษะภายในตัวบุคคลของผู้เรียน และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วรรณดี แสงประทีปทอง (2561) ที่กล่าวถึงแนวทางการประเมินการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าควรเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยบูรณาการอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ทั้งวิธีการและเครื่องมือที่เป็นทางการ (Formal Assessment) และไม่เป็นทางการ (Informal Assessment) ให้เหมาะสมกับสิ่งที่ประเมิน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้เรียน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติในโลกแห่งความเป็นจริง และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของตนเองได้ นอกจากนี้ควรนำเทคโนโลยี มาใช้ในการประเมินเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการและเครื่องมือที่อาจนำมาใช้ได้แก่ แบบทดสอบ การวัดทักษะปฏิบัติ การนำเสนองาน

การสังเกต การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์พูดคุย การประเมินจากผลงาน การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อน ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องประเมิน เป็นต้น

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลายตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ที่ในการทำกิจกรรม สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะข้ามสายงานของผู้เรียน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน รายชื่อย่อยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด

7.1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะระหว่างบุคคลของผู้เรียน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร รายชื่อย่อยการนำหลักสูตรไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อเรียงลำดับรายการประกอบตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน พบว่า ทักษะระหว่างบุคคลมีความต้องการจำเป็นสูงสุด

7.1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ของการมีทักษะภายในตัวบุคคลเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติและพัฒนาตัวชี้วัด การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การมีทักษะภายในตัวบุคคลของผู้เรียน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลรายชื่อย่อยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด และเมื่อเรียงลำดับรายการประกอบตามแนวคิดทักษะข้ามสายงาน พบว่า ทักษะภายในตัวบุคคลมีความต้องการจำเป็นสูงสุด

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิจัยในอนาคตอาจออกแบบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี โดยศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาขยายผลการศึกษาเชิงปริมาณให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

7.2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาทักษะระหว่างบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงานและการประกอบอาชีพของผู้เรียนในระดับ

อาชีวศึกษา เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ทักษะระหว่างบุคคลเป็นรายชื่อย่อยของแนวคิดทักษะข้ามสายงานที่มีค่าความต้องการจำเป็นในภาพรวมสูงที่สุด

7.2.3 ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของผู้เรียน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความครอบคลุมและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยจากประชากรในวิทยาลัย พณิชยการบางนา เท่านั้น

7.2.4 ควรมีการวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการตามแนวคิดทักษะข้ามสายงานที่มีความหลากหลายตามบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

8. เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550, 16 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่มที่ 124 ตอนที่ 24ก, หน้า 29-36).
- กิริยา กุลกลกร. (2564). **การพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต**. ค้นเมื่อ เมษายน 19, 2565, จาก <https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/bot-magazine/Phrasiam-64-2/inspiration-64-2-1.html>
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน. **สันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 9, (3), หน้า 924-936.
- จินตวิทย์ แป้นแก้ว, บุษยา สังขชาติ, นวพร คำแสงสวัสดิ์, และ เทิดศักดิ์ น้าเจริญ. (2562, มกราคม-เมษายน). การประเมินตามสภาพจริง. **ศึกษาศาสตร์**, 30, (1), หน้า 22-33.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). **Thailand Labor Market Restructuring: แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย**. ค้นเมื่อ เมษายน 19, 2565, จาก <https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/research-and-publications/research/discussion-paper-and-policy-paper/ThailandLaborMarketRestructuring.pdf>

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรรษา จุฑาบุตร. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชตรา สุวรรณษา และ สาคร อัมจักร. (2563, พฤษภาคม-มิถุนายน). การพัฒนาแนวทางการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. *มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 39, (3), หน้า 9-19.
- รุ่งชัชดาพร เวทะชาติ. (2550). การบริหารวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2561, มกราคม-มิถุนายน). แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี*, 7, (1), หน้า 1-9.
- สถาบันเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการและบุคลากรแห่งอนาคต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (2562). *วิเคราะห์บทบาท AI ปัญญาประดิษฐ์ ต่อสถานการณ์แรงงานไทยในอนาคต*. ค้นเมื่อ เมษายน 19, 2565, จาก <https://ibusiness.co/detail/9620000097095>
- สมพร หลิมเจริญ. (2552). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- อดุลย์ ทวีกาญจน์ และ สจิวรรณ ทรรพวสุ. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). รูปแบบการบริหารงานวิชาการการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 6, (1), หน้า 235-247.
- อภิรดี จิรยารังสีโรจน์. (2562). กลยุทธ์การบริหารวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามแนวคิดแรงงานที่มีนวัตกรรมในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลิศรา ชูชาติ. (2546). การประเมินผลเพื่อการพัฒนา. ใน *สุวัฒนา เอี่ยมมอพรรณ, พิมพ์พรรณ เดชะคุปต์, กมลพร บัณฑิตยานนท์. แนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับครูเพื่อรองรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Deesha, C. (2015). *A Curriculum Model for Transferable Skills Development*. Retrieved April 19, 2022, from <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.11120/ened.2006.01010019>
- Lazendic-Galloway, J. (2016). *Teaching Transferable Skills*. Retrieved April 19, 2022, from <https://typeset.io/pdf/teaching-transferable-skills-43vezc8l4c.pdf>
- Pilz, M. (2017). *Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis: Lessons from Around the World*. Retrieved April 19, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/321540139_Vocational_Education_and_Training_in_Times_of_Economic_Crisis_Lessons_from_Around_the_World
- Smith, E., & Reid, J. (2018). *Using Curriculum Mapping to Articulate Transferable Skill Development in Science Courses: A Pilot Study*. Retrieved April 19, 2022, from <https://typeset.io/papers/using-curriculum-mapping-to-articulate-transferable-skill-27evm2917i>
- The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *What skills do employers seek in graduates? Using online job posting data to support policy and practice in higher education*. OECD Education Working Paper (231).

Retrieve April 19, 2022, from
[https://www.oecd.org/en/publications/
what-skills-do-employers-seek-in-
graduates_bf533d35-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/what-skills-do-employers-seek-in-graduates_bf533d35-en.html)

UNESCO Office Bangkok and Regional Bureau for
Education in Asia and the Pacific. (2015).
**Transversal skills in TVET: policy
implications.** Retrieved April 19, 2022,
from
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/
pf0000234738](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234738)

United Nations Children's Fund (UNICEF) 2022.
(2022). **The 12 Transferable Skills
from UNICEF's Conceptual and
Programmatic Framework.** Retrieved
April 19, 2022, from
[https://www.unicef.org/lac/media/31591/file
/The%2012%20Transferable%20Skills.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/31591/file/The%2012%20Transferable%20Skills.pdf)

United Nations Educational, Scientific and
Cultural Organization 7. (2016).
**Assessment of Transversal
Competencies : Policy and Practice in
the Asia – Pacific region.** Retrieved
April 19, 2022, from
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/
pf0000246590/PDF/246590eng.pdf.multi](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246590/PDF/246590eng.pdf.multi)