

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

A DEVELOPMENTAL MODEL TOWARDS DIGITAL LEARNING ORGANIZATION IN PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES UNDER OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

เยาวเรศ เมธาวงศ์¹ โสภา อำนวยรัตน์¹ สันติ บุรณะชาติ¹ และ น้ำฝน กันมา¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Yaovaret Matawong¹ Sopa Umnueyrat¹ Santi Buranachart¹ and Namfon Gunma¹

¹Educational Administration, University of Phayao

(Received: November 20, 2023; Revised: October 3, 2024; Accepted: October 5, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามถึงความเหมาะสมและแบบประเมินความเป็นไปได้ และความพึงพอใจของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 18 ท่าน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายส่วน พบว่า ทุกส่วนมีความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนที่ 1 องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มีความเป็นไปได้ของรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ตามกระบวนการ (POLC) และความเป็นไปได้ของรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล โดยองค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคคลแห่งการรอบรู้ รองลงมาเป็นด้านการมีส่วนร่วม รองลงมาเป็นด้านแบบแผนความคิด รองลงมาเป็นด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และองค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ กระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการ POLC มีปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความคิดในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ มีความพยายามในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) การหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่พัฒนาสถานศึกษาให้เป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จ 3) การถ่ายทอดความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสนับสนุนการแสวงหาความรู้ และกระจายองค์ความรู้ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรทีมงานภายในสถานศึกษา และเครือข่ายสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามลำดับ

2. ในส่วนของความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายส่วน พบว่า ทุกส่วนมีความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนที่ 1 องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มีความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นส่วนที่ 2 แนวทางรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ตามหลักกระบวนการ (POLC) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความเป็นประโยชน์ของรูปแบบข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิธีการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ด้วยกระบวนการ POLC มีปัจจัยที่สำคัญ 3 กระบวนการ ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความคิดในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ มีความพยายามในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) การหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จ 3) การถ่ายทอดความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสนับสนุนการแสวงหาความรู้ และกระจายองค์ความรู้ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากร ทีมงานภายในสถานศึกษา และเครือข่ายสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามลำดับ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน, องค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ABSTRACT

The objective of this research is to develop and evaluate a model for transforming private vocational education institutions into digital learning organizations under the supervision of the Office of the Vocational Education Commission. The sample group consisted of 43 private vocational education institution managers in the Northern region. Data was collected via questionnaires. Statistical tests used were percentages, means, standard deviations, confirmatory factor analysis (CFA), and content analysis. We conducted interviews with 18 qualified individuals to understand how educational institution managers can cultivate innovative leadership skills. Research findings reveal that private vocational education institution managers highly perceive the feasibility of the model for transforming private vocational education institutions into digital learning organizations under the supervision of the Office of the Vocational Education Commission. When analysed separately, all components showed high feasibility, with the highest being Component 1 of the model. Component 2 showed the lowest feasibility. Notably, the most feasible aspect of Component 1 was knowledge leadership, followed by shared vision, strategic thinking, collaborative learning, and the least feasible aspect being systemic thinking. Important

factors contributing to the development process include: a) learning from criticism; b) drawing inspiration from successful private vocational education institutions; and c) efficient knowledge dissemination throughout the organization. The Office of the Vocational Education Commission highly regarded the overall benefits of the model in transforming private vocational education institutions into digital learning organizations. Similarly, all components showed high benefits, with Component 1 of the model having the highest benefits. Component 3 showed the lowest benefits. The most beneficial aspect of Component 1 was the method of transforming private vocational education institutions into digital learning organizations through the POLC process.

Keywords: Private Vocational Education Institution, Development Model, Digital Learning Organization, Private Vocational Education Institution Managers

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) คงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การให้ก้าวทันสู่การเป็นองค์การดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญ ให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด (Digital Disruption) และสามารถบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบททางการศึกษา สถานศึกษาทั่วโลกทุกภาคส่วนไม่ว่ารัฐบาลและเอกชนได้เปิดรับโอกาสใหม่ที่มาพร้อมกับยุคดิจิทัลด้วยการผสมผสานแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลเข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา โดยการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้การศึกษาเป็นเรื่องของคนทุกวัยในสังคมสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายไปสู่ยุคดิจิทัล รวมทั้งต้องมุ่งเน้นการสร้างนิสัยใฝ่รู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับผู้สอน ผู้เรียน รวมทั้งบุคลากรของสถานศึกษา ให้สามารถปรับตัวให้ก้าวทันกับองค์ความรู้ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และนำสู่ความก้าวหน้าขององค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (นิรุตต์ บุตรแสนลี, 2565: D)

การสร้างความสำเร็จเปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน สามารถทำได้โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizations) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้สมาชิกในองค์การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีมงาน และระดับทั่วทั้งองค์การได้พัฒนาความรู้ มีอิสระในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ นำความรู้หรือสร้างความรู้ใหม่ที่น่าไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างศักยภาพขององค์การในภาพรวมให้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (นิสร่า ใจชื่อ, 2564: 129) สอดคล้องกับแนวคิดของ พะโยม ชินวงศ์ และศิริชัย ชินะตั้งกูร (2556: 75) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นพื้นฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะโรงเรียนถือเป็นองค์การประเภทการศึกษา ซึ่งควรมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทอื่น ๆ มากที่สุด ที่ไม่ถูกระบบราชการควบคุม เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีการปฏิบัติสำหรับใช้ปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาด้วยการค้นหาวิธีการใหม่ๆ และการปรับโครงสร้างของสถานศึกษาใหม่ การประสบความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารในการผลักดัน และนำทางด้วยการมีวิสัยทัศน์ และการสนับสนุนบรรยากาศทางบวก ฯลฯ เช่นเดียวกับ กฤษณะ ดาราเรือง (2558: 143) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม อัน

ก่อให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถพัฒนาผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แนวทางการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจพื้นฐานแนวคิดที่ว่า สถานศึกษาไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หากแต่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคลากรตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การ สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ สถานศึกษาต้องมีความชัดเจนในทิศทางการดำเนินงานของตนเองทั้งในแง่ของบทบาทหน้าที่ขององค์การ หรือการสนับสนุนและขับเคลื่อนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร ตั้งแต่การกำหนดนโยบายไปจนถึงการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของทุกคนในสถานศึกษาทั้งทางวิชาการและวิชาชีพต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น การพัฒนาให้เป็้องค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลได้นั้นจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวพันหลายประการ ดังเช่น การมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ กระบวนการบริหารสถานศึกษา การมีแบบแผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมล้วนเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์การให้เป็้องค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล เพราะแต่ละองค์ประกอบจะมีความสัมพันธ์แบบสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง (ธัญญาภรณ์ นาจำปา, 2564: 190; ณีภูษิ์ ไร่จินดา, 2563: 5-6; รณกร ประทุมเกษร์, 2561: 97; ไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์, 2556: 136) และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต่างมีความคาดหวังให้สถานศึกษาของตนก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สิ่งสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก็คือ “คน” เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นกุญแจสำคัญของการดำเนินงาน หากสถานศึกษาไม่สามารถเชื่อมโยงบุคลากรกับความเป็อดิจิทัลเข้าด้วยกันได้แล้ว การนำพาสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ (บุญณัฐมา มาเชค, 2565: 123)

จากการศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่าง ๆ พบว่า ในยุคสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงสถานศึกษาแต่ละแห่งล้วนมีประวัติความเป็นมา เอกลักษณ์ และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน แต่ทุกแห่งต่างให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพธรรมชาติของสถานศึกษา โดยพิจารณาถึงจุดเด่น จุดด้อย ทิศทางความต้องการของสถานศึกษา บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม รวมทั้งบรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ (วัฒนสิน บุสดี และคณะ, 2558: 55) ในส่วนของการดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษามีการดำเนินการเป็นบางสถานศึกษา แต่ยังไม่เป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จะเห็นได้ว่าจุดอ่อนของสถานศึกษาหลายแห่ง คือ บุคลากรมีภาระงานอื่น ๆ ตามภารกิจหลักนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนมากเกินไป ส่งผลให้ครูผู้สอนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาบุคลากร และสถานศึกษามีจำนวนน้อย ไม่ครอบคลุมความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ขาดการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศที่ไม่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างแท้จริง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง ขาดการสร้างระบบพี่เลี้ยง การเผยแพร่ผลงานของตนเองหรือสถานศึกษาค่อนข้างน้อย การทำงานเป็นทีมและความรู้สึกมีส่วนร่วมของทีมในการร่วมแก้ปัญหาอย่างมีอาชีพน้อย ตลอดจนการสร้างสรรคผลงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรมมีสัดส่วนต่ำกว่าที่คาดหวัง จึงทำให้การดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอาชีวศึกษายังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน (อัญชลี เหลืองศรีชัย และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2564: 174)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำแนวคิดองค์การแห่งการ

เรียนรู้และนโยบายในการพัฒนาทักษะดิจิทัลนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ที่ยึดตามปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางที่ได้พัฒนาขึ้นกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล เพื่อเป็นการพัฒนาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาและนำรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 440 แห่ง ประกอบด้วย กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคใต้ รวม 440 คน ตามเกณฑ์การจำแนกกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวม 205 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 การยกร่างการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยนำข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุค มายกร่างการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

ขั้นตอนย่อยที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม รวม 18 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล เป็นแบบประเมินชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขและนำข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ 18 คน มาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ขั้นตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 กลุ่ม ตามเกณฑ์การจำแนกสถาบันการศึกษาแบบกลุ่มจังหวัด (Area Based) ประกอบด้วย กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มภาคกลาง กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มภาคใต้ จำนวน 440 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานศึกษาละ 1 คน จำนวน 51 คน จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 51 แห่ง โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลใช้แบบประเมิน โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคเหนือ ประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยจัดส่งไปรษณีย์และทาง Google Form ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินคืนจำนวน 43 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.31 จากจำนวนแบบประเมินทั้งหมด 51 ฉบับ ซึ่งเป็นอัตราการตอบกลับของแบบประเมินที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ มากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินด้วยการนำผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุค มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

องค์ประกอบ	Factor Loading	Standard Error	t	R ²
1 ด้านบุคคลแห่งการรอบรู้ (PM)	.756	.004	-	.847
2 ด้านแบบแผนความคิด (MM)	.747	.004	58.614*	.812
3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (SV)	.922	.002	40.231*	.987
4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL)	.851	.003	47.732*	.926
5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (ST)	.917	.002	42.632*	.967

($\chi^2 = 5.646$, $df = 4$, $p = .227$, $Chi-square/df = 1.243$, $GFI = .989$, $AGFI = .903$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = .045$, $SRMR = .006$, $TLI = .993$)

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคคลแห่งการรอบรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เมื่อทำการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 5.646$, $df = 4$, $p = .227$, $Chi-square/df = 1.243$, $GFI = .989$, $AGFI = .903$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = .045$, $SRMR = .006$, $TLI = .993$)

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล พบว่า การพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามกระบวนการ POLC ประกอบด้วย การวางแผน (P-Planning) การจัดการองค์กร (O-Organizing) ภาวะการเป็นผู้นำ (L-Leading) และการควบคุม (C-Controlling) โดยแนวทางที่ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 3 แนวทาง ได้แก่ แนวทางด้านกำหนดทิศทางของสถานศึกษา แนวทางด้านพัฒนาบุคลากร และแนวทางการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล พบว่า มีโครงสร้างของร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ยุคดิจิทัล แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ องค์ประกอบสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล แนวทางและกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และ ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลมี

2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล พบว่า ร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมมีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.38; $\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.30)

อภิปรายผล

1. จากผลการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องอาศัยการจัดการตามกระบวนการในการพัฒนา (POLC) มีวิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ วิธีที่ 1 การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร กำหนดภาระงานและวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศการทำงานที่พร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ก่อเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและสนุกกับการเรียนรู้ภายใต้การใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารเพื่อจัดการเรียนรู้ มีการจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งแนวดิ่งและแนวนอน เพื่อทุกฝ่ายดำเนินงานทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษาในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล วิธีที่ 2 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง โดยความสำคัญกับการฝึกอบรม ทักษะ กระบวนการ และความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้ และนำกระบวนการที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในองค์กร พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น เพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายร่วมกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียนถึงแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัล วิธีที่ 3 การพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเรียนรู้ตลอดเวลา แบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องยึดอนาคตเป็นหมุดหลักคนในองค์กรแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน มีการติดต่อระหว่างองค์กร พัฒนาบุคลากรให้รางวัลการเรียนรู้ส่งเสริมคุณค่าแก่คน กระตุ้นให้คนมีความคิดเห็นสร้างบรรยากาศเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลมีเป้าหมายอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ทั้ง 3 วิธีการนี้ เป็นสารสนเทศที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และมีประสบการณ์สูงด้านการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล อีกทั้งเมื่อผู้วิจัยนำสารสนเทศเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มาจัดกลุ่มแบ่งได้

เป็น 3 รูปแบบใหญ่ๆ ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 2) การพัฒนาบุคลากร และ 3) การพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้ง 3 วิธี ที่แต่ละวิธีการพัฒนาเป็นการจัดกิจกรรมแบบ มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเข้าสู่พัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็วิธีการพัฒนารูปแบบใดก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดการเรียนรู้และมีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์จริงได้ หรือแม้กระทั่งการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับมือกับสถานการณ์จริงในระหว่างการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ด้วยก็ได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ย่อมมีโอกาสสร้างความพร้อมในการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ได้อย่างสอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบททางการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์จริงที่ต้องเผชิญได้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ นิสรา ใจเชื้อ (2564: 126) ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางขององค์กรทั้งวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ จึงจะทำให้เข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรต้องการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาทีมงาน และองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ เสาวลักษณ์ คำลาพิศ (2563: 35-41) ที่กล่าวว่า กระบวนการบริหารแบบ POLC เป็นการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยกระบวนการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผน การจัดการองค์กร การควบคุม ที่เน้นภาวะการเป็นผู้นำ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เวตตา พูลสวัสดิ์ และคณะ (2561: 12-13) ที่พบว่า การนำหลักการบริหารแบบ POLC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) ภาวะการเป็นผู้นำ (Leading) และการควบคุม (Control) มาใช้ในการบริหารจัดการภายในวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก โดยเป็นสิ่งระบุงว่ากรอบทิศทางการบริหารในมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของวิทยาลัยมีอะไรที่จะต้องทำให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ และตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล พบว่า ภาพรวมมีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้นำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มาปรับรูปแบบให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ส่งผลทำให้รูปแบบหลังการปรับแก้มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์สูง เช่นเดียวกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554: 8) กล่าวว่า การประเมินเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้ประเมินสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล และการประเมินจะมีค่าสูงสุดก็ต่อเมื่อผู้ประเมินนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปใช้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรพิน สุภาวงศ์ และไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2565, น. 106-107) ที่พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ของผู้ทรงคุณวุฒิในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในภาพรวมมีความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ในระดับสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าการจะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับทั้งผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น โดยแต่ละระดับอาจมีองค์ประกอบย่อยของระดับสมรรถนะแยกตามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติอยู่ตามตำแหน่ง

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า กระบวนการดำเนินงานตามวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 6 วิธีการนั้น เน้นการปฏิบัติงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบันผู้บริหารได้นำแนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพมาใช้ในการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผู้วิจัยเสนอเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ เนื่องจากยังมีอีกหลายวิธีที่ใช้ได้ผลลัพธ์ที่ดีเช่นเดียวกันหากแต่ผู้ใช้รูปแบบยังคงต้องปฏิบัติตามวงจร P-D-C-A อย่างครบถ้วน เช่น 1) วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่ทุกสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาภาคเอกชนได้ส่งผลงานวิจัยและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย นวัตกรรม สื่อการสอนทางอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ของสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย 2) วิธีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบด้วยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ หรือ KPI ไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติ และ 3) วิธีการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน และภาครัฐบาล เป็นต้น เพื่อยกระดับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้สูงขึ้น

1.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในประเด็นด้านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามหลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) ขั้นตอน A – Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับติดตามและให้ความสำคัญกับขั้นตอนการปรับปรุงการดำเนินการ เพราะถ้าละเลยการปฏิบัติงานในขั้นตอนนี้จะไม่ก่อให้เกิดการปรับปรุงงานในครั้งต่อไปให้มีคุณภาพมากขึ้น เป็นผลทำให้เสียโอกาส และเสียเวลาในการเรียนรู้ จึงทำให้ไม่สามารถต่อยอดงานเดิม และพัฒนางานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ในการกำกับดูแลของกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลได้ต่อไป

2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงขั้นตอนของการนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลไปสู่การปฏิบัติในวิทยาลัยต่าง ๆ ว่ามีผลอย่างไร แนวทางและวิธีการใดบ้างที่

ต้องการปรับปรุง และจะปรับปรุงอย่างไรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น หรือมีปัจจัยความสำเร็จได้อีกบ้างที่จะช่วยขับเคลื่อนให้แนวทางเหล่านี้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ ดาราเรือง. (2558). ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 21(2), 133-145.
- ไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐ ใ้อัจฉินดา. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธัญญาภรณ์ นาจำปา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิสรา ใจซื่อ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทัศน์, 4(4), 126-135.
- ปุกณัฐธิดา มาเชค. (2565). การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. <https://ed-adm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-adm.buu.ac.th/document/file/document166623381159360600.pdf>.
- พะโยม ชินวงศ์ และ ศิริชัย ชินะตั้งกูร. (2556). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวก. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 5(2), 73-85.
- รณกร ประทุมเกษร. (2561). ปัจจัยขององค์การนวัตกรรมและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัฒนสิน บุสดี, สุรัชย์ ลิขานันท์ และ ปัทมา รูปสุวรรณกุล. (2558). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 9(2), 52-62.
- อัญชลี เหลืองศรีชัย และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2564). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคคล ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(2), 170-186.
- Akour, M.; Alenezi, M. (2022). Higher Education Future in the Era of Digital Transformation. Educ. Sci., 12, 784. <https://doi.org/10.3390/educsci12110784>.
- Alfaro-Ponce, Berenice & Alfaro Ponce, Mariel & Muñoz-Ibáñez, Cristopher & Gonzalez, Duran & Sanabria-Zepeda, Jorge & González-Gómez, Zaira. (2023). Education in Mexico and technological public policy for developing complex thinking in the digital era: A model for technology management. Journal of Innovation & Knowledge, 8, 100439. 10.1016/j.jik.2023.100439.

- Botha, D. C. (2019). **The management of professional development of teachers in secondary Schools.** [Master Dissertation, University of Pretoria]. <http://hdl.handle.net/2263/71747>.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Function in Education Evaluation. **Journal of Aesthetic Education**, 10(3), 192-193.
- Fischer, G., Lundin, J. and Lindberg, O.J. (2023), The challenge for the digital age: making learning a part of life. **International Journal of Information and Learning Technology**, 40(1), 1-16. from <https://doi.org/10.1108/IJILT-04-2022-0079>.
- Guinan, Patricia & Parise, Salvatore & Langowitz, Nan. (2019). **Creating an innovative digital project team: Levers to enable digital transformation.** Business Horizons. 62. 10.1016/j.bushor.2019.07.005.
- Hiremath, N.V., Mohapatra, A.K. and Paila, A.S. (2021), A study on digital learning, learning and development interventions and learnability of working executives in corporates, **American Journal of Business**, 36(1), 35-61. from <https://doi.org/10.1108/AJB-09-2020-0141>.
- Patmanthara, Syaad & Hidayat, Wahyu Nur. (2018). Improving Vocational High School Students Digital Literacy Skill through Blended Learning Model. **Journal of Physics: Conference Series**. 1028. 012076. 10.1088/1742-6596/1028/1/012076.
- Robbins, S. P. (1996). **The Administrative Process.** USA: Prentice-Hall.
- Stanganelli, L., Coccoli, M., & Maresca, P. (2014). Smarter universities: A vision for the fast-changing digital era. **Journal of Visual Languages & Computing**. 25. 1003-1011. 10.1016/j.jvlc.2014.09.007.
- Straughan, P. T., Tay, W, Song, E & Koh-Tan, A. (2018). **Assessing Student Learning in Sport Event Management through Reflective Practice: Measures of Success in Co-curricular Learning in Higher Education.** In D. Wache and D. Houston (Eds.), *Research and Development in Higher Education: (Re) Valuing Higher Education*, 41 (pp 123 - 142). Adelaide, Australia, 2-5 July 2018.